

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale de la métallurgie

IDCC 3248

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 05/08/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 29/07/2026 22:39

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC3248-20260805-181011

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

TEXTE DE BASE	21
Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022	22
<i>Préambule</i>	22
<i>Titre Ier Dispositions générales</i>	23
<i>Titre II Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche</i>	29
<i>Titre III Gouvernance du dialogue social de branche</i>	34
<i>Titre IV Dialogue social en entreprise</i>	58
<i>Titre V Classification</i>	77
<i>Titre VI Contrat de travail</i>	92
<i>Titre VII Suspensions du contrat de travail</i>	115
<i>Titre VIII Durée du travail</i>	130
<i>Titre IX Déplacements professionnels</i>	170
<i>Titre X Rémunération</i>	176
<i>Titre XI Protection sociale complémentaire</i>	195
<i>Titre XII Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité</i>	199
<i>Titre XIII Dispositions finales</i>	208
<i>Annexes</i>	210
TEXTES ATTACHÉS	274
<i>Modification de la convention collective nationale</i>	275
<i>Préambule</i>	275
<i>Savoie (ex-IDCC 822) REGA et RMH 2022</i>	282
<i>Préambule</i>	282
<i>Annexes</i>	283
<i>Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH 2022</i>	286
<i>Annexe</i>	287
<i>Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et formation professionnelle</i>	289
<i>Préambule</i>	289
<i>Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) Indemnité de repas de jour</i>	297
<i>Préambule</i>	297
<i>Région parisienne (ex-IDCC 54) Indemnité de repas de jour</i>	300
<i>Préambule</i>	300
<i>Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Indemnité de repas de jour</i>	304
<i>Préambule</i>	304
<i>Loiret (ex-IDCC 1966) Maintien des particularités de la convention collective</i>	308
<i>Préambule</i>	308
<i>Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) RAG et primes d'ancienneté pour l'année 2022</i>	312
<i>Préambule</i>	312
<i>Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) RMH au 1er janvier 2022</i>	316
<i>Annexe</i>	317
<i>Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Taux effectifs garantis au 1er janvier 2022</i>	318
<i>Annexe</i>	320
<i>Ain (ex-IDCC 914) Remise de la médaille du travail et dialogue social</i>	322
<i>Préambule</i>	322
<i>Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport</i>	328
<i>Préambule</i>	328
<i>Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) Indemnité de transport</i>	332
<i>Préambule</i>	332
<i>Rhône (ex-IDCC 878) RAG et RMH pour l'année 2022</i>	335

Annexes	338
Flandres-Douais (ex-IDCC 1387) Jours de fête et allocation complémentaire de vacances	
.....	341
Préambule	341
Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Création de congés de fin de carrière	345
Préambule	345
Annexe	348
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Médaille du travail	349
Préambule	349
Oise (ex-IDCC 2700) Conditions de travail des femmes enceintes	352
Préambule	352
Santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail	355
Préambule	355
Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail	356
Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche	367
Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail	379
Chapitre 4 Dispositions finales	401
Annexes	402
Moselle (ex-IDCC 714) Attractivité de la métallurgie	408
Préambule	408
Moselle (ex-IDCC 714) RAEG, BRG, primes et indemnité journalière de petits déplacements	
.....	412
Préambule	412
Ain (ex-IDCC 914) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile	416
Préambule	416
Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Maintien des dispositions territoriales	426
Préambule	426
Aube (ex-IDCC 2294) Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail	433
Préambule	433
Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Désignation d'un délégué syndical suppléant	439
Préambule	439
Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Attractivité de la métallurgie	442
Préambule	442
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Fête professionnelle de Saint-Éloi et primes annuelles conventionnelles	446
Préambule	446
Vosges (ex-IDCC 2003) Dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie	450
Préambule	450
Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Indemnité de restauration de jour	454
Préambule	454
Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Indemnité de restauration de jour et prime de vacances	
.....	457
Préambule	457
Doubs (ex-IDCC 3209) Indemnité de restauration de jour et prime de vacances	461
Préambule	461
Jura (ex-IDCC 3231) Indemnité de restauration de jour	465
Préambule	465
Nièvre (ex-IDCC 1159) REAG et RMH au 1er août 2022	468

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Prime spéciale (art. 15 de l'avenant « Mensuels »)	471
Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Journée de fête locale	472
Préambule	472
Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Indemnités de panier, jours fériés et ponts, congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	475
Préambule	475
Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Prime de vacances de transition	480
Préambule	480
Corrèze (ex-IDCC 1274) Prime de vacances de transition et prime de fin d'année de transition	485
Préambule	485
Côtes-d'Armor (ex-IDCC 1634) Taux effectifs garantis annuels 2022	490
Annexe	491
Somme (ex-IDCC 2980) Possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés	493
Préambule	493
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	496
Ardennes (ex-IDCC 827) Dispositions conventionnelles territoriales	497
Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) Dispositions conventionnelles territoriales	499
Haut-Rhin (ex-IDCC 1912) Dispositions conventionnelles territoriales	501
Bas-Rhin (ex-IDCC 1967) Dispositions conventionnelles territoriales	503
TEXTES ATTACHÉS	505
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux	506
Préambule	506
Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et Saint-Éloi	510
Préambule	510
Annexe	514
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes	517
Préambule	517
Annexe	522
Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Protection sociale complémentaire	524
Préambule	524
Chapitre Ier Dispositions générales	525
Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé	530
Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde	539
Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité (DES)	551
Chapitre V Dispositions finales	552
Annexes	553
Aisne (ex-IDCC 2542) Prime vacances et conditions de travail femmes enceintes	557
Préambule	557
Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH 2023	561
Annexe	562
Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) RAG et RMH 2022	564
Vendée (ex-IDCC 2489) Effectifs garantis annuels (TEGA) au 1er janvier 2022	567
Annexe	567
Ain (ex-IDCC 914) TEG, RMH et prime de panier de nuit 2022	569

Préambule	569
Annexe	571
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) RMH et SEGA au 1er octobre 2022	575
Préambule	575
Annexes	578
Allier (ex-IDCC 898) Taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1er janvier 2022	583
Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme (ex-IDCC 1627) Taux effectifs garantis au 1er janvier 2022	585
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) REAG au 1er janvier 2022	587
Préambule	587
Annexe	588
Flandres-Douais (ex-IDCC 1387) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	590
Préambule	590
Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2023	595
Annexe	599
Yonne (ex-IDCC 1732) RMH, prime de panier de nuit et TEG	601
Annexe	603
Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) RAG, RMH et indemnités de panier pour l'année 2023	605
Préambule	605
Annexe	609
Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Journée de repos supplémentaire et prime de panier jour	612
Préambule	612
Ain (ex-IDCC 914) TEG, RMH et prime de panier de nuit 2023	616
Préambule	616
Annexe	618
Savoie (ex-IDCC 822) REGA et RMH au 1er mars 2023	622
Préambule	622
Annexe	624
Vendée (ex-IDCC 2489) Taux effectifs garantis annuels (TEGA) 2023	626
Annexe	626
Moselle (ex-IDCC 714) RAEG, BRG, prime de vacances et indemnité journalière de petit déplacement	628
Préambule	628
Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) RAG et RMH 2023	632
Préambule	632
I. La rémunération annuelle garantie (RAG)	632
II. Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)	635
III. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	636
Annexe	636
Nièvre (ex-IDCC 1159) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	640
Préambule	640
Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) RAG et RMH 2023	648
Préambule	648
Annexe	649
Manche (ex-IDCC 828) RMH et TGA 2023	652
Rhône (ex-IDCC 878) RGA et RMH pour 2023	656
Annexes	659
Yonne (ex-IDCC 1732) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	662

Préambule	662
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	670
Préambule	670
Orne (ex-IDCC 948) Taux effectifs garantis annuels	676
Préambule	676
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	679
Préambule	679
Oise (ex-IDCC 2700) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	684
Préambule	684
Somme (ex-IDCC 2980) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	694
Préambule	694
Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	704
Préambule	704
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) RMH et SEGA au 1er juin 2023	712
Préambule	712
Annexes	715
Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Prime de vacances	720
Vendée (ex-IDCC 2489) Rectificatif à l'accord du 27 février 2023 (TEGA)	721
Préambule	721
Vendée (ex-IDCC 2489) Rectificatif à l'accord du 27 février 2023 (RMH)	722
Préambule	722
Règlement intérieur CPPNI	723
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	729
Préambule	729
Eure (ex-IDCC 887) RMH, RAE et indemnité de panier	739
Préambule	739
Nièvre (ex-IDCC 1159) REAG et RMH au 1er juillet 2023	742
Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) RAG et RMH 2023	745
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) RMH et indemnité de panier de nuit au 1er juillet 2023	748
Annexe	748
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) REMA pour l'année 2023	750
Annexe	750
Maine-et-Loire (ex-IDCC 1902) RMH, TEGA et indemnité de panier	752
Annexe	753
dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation	755
Préambule	755
Annexe	762
Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH au 1er juillet 2023	771
Annexe	772
Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) RMH au 1er octobre 2023	774
Annexe	776
Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) REG pour l'année 2023	779
Préambule	779
Annexe	781
Aube (ex-IDCC 2294) SMEG et RMH au 1er janvier 2023	783
Titre premier Barème des salaires minimaux effectifs garantis	783
Titre deuxième Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques	785

Annexe	787
Aube (ex-IDCC 2294) Indemnité de transport au 1er août 2023	791
Annexe	791
Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Taux effectifs garantis des mensuels au 1er mars 2023	793
Annexe	795
Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) RMH au 1er mars 2023	797
Annexe	798
Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) REG 2023	799
Annexe	800
Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) RMH 2023	802
Dordogne (ex-IDCC 1353) REG pour l'année 2023	805
Préambule	805
Annexe	807
Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) RMH	808
Annexe	809
Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) REG	811
Annexe	813
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) RAG au 1er janvier 2023	814
Ardennes (ex-IDCC 827) Prime de vacances et indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail	817
Préambule	817
Vendée (ex-IDCC 2489) TEGA au 1er janvier 2023	823
Annexe	823
Var Prévention des inconvénients d'emploi	825
Préambule	825
Isère et Hautes-Alpes Calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	831
Préambule	831
Annexe	832
Cher (ex-IDCC 1576) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024	835
Préambule	835
Midi-Pyrénées (ex-IDCC 1059) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024 (Midi-Pyrénées)	837
Préambule	837
Auvergne Valeur de point au 1er mai 2024	840
Préambule	840
Ain Valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté	842
Préambule	842
Havre (Arrondissement du) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024	844
Préambule	844
Vaucluse Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	846
Préambule	846
Annexe	848
Var Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	849
Préambule	849
Annexe	851
Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	852
Préambule	852
Annexe	854
Rouen et Dieppe Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté	855

Préambule	855
Gard et Lozère Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er juin 2024	857
Préambule	857
Annexe	859
Orne et Calvados Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er juillet 2024	861
Préambule	861
Saône-et-Loire Valeur de point à compter du 1er juillet 2024	863
Préambule	863
Haut-Rhin Commission paritaire	866
Préambule	866
Aube Valeur de point au 1er juillet 2024	871
Préambule	871
Aube Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	873
Préambule	873
Marne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	880
Préambule	880
Côtes-d'Armor Valeur de point au 1er septembre 2024	887
Ardennes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	889
Préambule	889
Charente Valeur de point	896
Préambule	896
Bas-Rhin Commission paritaire infrarégionale	898
Préambule	898
Lot-et-Garonne Valeur de point au 1er juillet 2024	903
Préambule	903
Haute-Marne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	905
Préambule	905
Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Valeur de point au 1er novembre 2024	912
Préambule	912
Deux-Sèvres Valeur de point au 1er décembre 2024	915
Préambule	915
Finistère Valeur de point au 1er janvier 2025	918
Préambule	918
Saône-et-Loire Valeur de point 2025	920
Préambule	920
Lorraine Emploi et formation professionnelle	923
Préambule	923
Titre Ier Champ d'application de l'accord	924
Titre II Mesures en faveur de l'attractivité de la branche, des entreprises et des métiers industriels	924
Titre III Mesures en faveur de l'emploi industriel en Lorraine	925
Titre IV Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel en Lorraine	926
Titre V Mesures en faveur de la valorisation du dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle	928
Titre VI Dispositions finales	929
Jura Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	932
Préambule	932
Dordogne Valeur de point au 28 décembre 2024	941
Préambule	941

Loire-Atlantique Valeur des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour au 1er janvier 2025	943
Préambule	943
Doubs Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	945
Préambule	945
Belfort-Montbéliard Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	953
Préambule	953
Haute-Saône Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	962
Préambule	962
Côte-d'Or Valeur de point au 1er janvier 2025	971
Préambule	971
Aisne Valeur de point au 1er novembre 2024 et prime de vacances 2024	973
Préambule	973
Eure-et-Loir Valeur de point au 1er janvier 2025	976
Préambule	976
Oise Valeur de point au 1er novembre 2024	978
Préambule	978
Rhône Valeur de point au 1er janvier 2025	980
Préambule	980
Sarthe Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	982
Préambule	982
Somme Valeur de point au 1er novembre 2024	989
Préambule	989
Mayenne Valeur de point au 1er janvier 2025	991
Préambule	991
Yonne Valeur de point au 1er janvier 2025	993
Préambule	993
Flandre Maritime Valeur de point au 1er décembre 2024	995
Préambule	995
Annexe	997
Lorraine Dispositions territoriales spécifiques	998
Préambule	998
Savoie Valeur de point au 1er mars 2025	1002
Préambule	1002
Nièvre Valeur de point au 1er janvier 2025	1004
Préambule	1004
Limousin Valeur de point au 1er janvier 2025	1006
Préambule	1006
Charente Valeur de point au 27 avril 2025	1008
Préambule	1008
Doubs Valeur de point au 1er février 2025	1010
Préambule	1010
Belfort-Montbéliard Valeur de point au 1er février 2025	1012
Préambule	1012
Haute-Saône Valeur de point au 1er février 2025	1014
Préambule	1014
Jura Valeur de point au 1er février 2025	1016
Préambule	1016
Cher Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1018
Préambule	1018
Eure-et-Loir Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	

.....	1028
Préambule	1028
Haute-Savoie Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
.....	1034
Préambule	1034
Loir-et-Cher Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
.....	1042
Préambule	1042
Ain Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1052
Préambule	1052
Charente-Maritime Valeur de point au 1er juillet 2024	1066
Préambule	1066
Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur de point au 1er mars 2025	1068
Préambule	1068
Annexe	1070
Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales Valeur de point au 1er avril 2025	1072
Préambule	1072
Midi-Pyrénées Valeur de point au 1er avril 2025	1075
Préambule	1075
Vendée Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1078
Préambule	1078
Annexes	1091
Savoie Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1092
Préambule	1092
Alpes-Maritimes Valeur de point au 1er mars 2025	1099
Préambule	1099
Annexe	1101
Côte-d'Or Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
.....	1102
Préambule	1102
Saône-et-Loire Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
.....	1109
Préambule	1109
Auvergne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
.....	1117
Préambule	1117
APLD Rebond	1128
Préambule	1128
Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document unilatéral homologué	1130
Titre II Dispositions finales	1137
Havre (Arrondissement du) Valeur de point au 1er mai 2025	1140
Préambule	1140
Yonne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1142
Préambule	1142
Nièvre Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1149
Préambule	1149
Cher Valeur de point au 1er mai 2025	1156
Préambule	1156
Hautes-Pyrénées Indemnité de repas de jour des salariés en équipe au 1er février 2025	
.....	1158
Préambule	1158
Hautes-Pyrénées Valeur de point au 1er février 2025	1161

Préambule	1161
Gard et Lozère Valeur de point au 1er mai 2025	1163
Préambule	1163
Annexe	1165
Bas-Rhin Valeur de point au 1er avril 2025	1167
Préambule	1167
Vienne Valeur de point au 1er juin 2025	1170
Préambule	1170
Pas-de-Calais Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1172
Préambule	1172
Flandres-Douais Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1177
Préambule	1177
Vimeu (Région de) Valeur de point au 1er juillet 2025	1183
Préambule	1183
Avesnes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ...	1186
Préambule	1186
Marne Valeur de point au 1er juin 2025	1192
Préambule	1192
Manche Valeur de point au 1er juin 2025	1194
Préambule	1194
Valenciennois et Cambrésis Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1196
Préambule	1196
Somme Valeur de point au 1er juillet 2025	1203
Préambule	1203
Rouen et Dieppe Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1205
Préambule	1205
Gironde et Landes Valeur de point au 1er septembre 2025	1214
Préambule	1214
Ardennes Valeur de point au 1er juin 2025	1216
Préambule	1216
Midi-Pyrénées Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1219
Préambule	1219
Flandres-Douais Valeur de point au 1er septembre 2025	1226
Préambule	1226
Pas-de-Calais Valeur de point au 1er septembre 2025	1228
Préambule	1228
Maine-et-Loire Valeur de point au 1er novembre 2025	1230
Préambule	1230
Finistère Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ... 1232	
Préambule	1232
Haute-Marne Valeur de point au 1er juin 2025	1240
Préambule	1240
Oise Valeur de point au 1er juillet 2025	1242
Préambule	1242
Somme Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1244
Préambule	1244
Aisne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1258

Préambule	1258
Oise Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1272
Préambule	1272
Aisne Valeur de point au 1er juillet 2025 et prime de vacances 2025	1286
Préambule	1286
Méditerranée Ouest : départements 11, 34 et 66 Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1289
Préambule	1289
Charente-Maritime Valeur de point au 1er juillet 2025	1296
Préambule	1296
Rouen et Dieppe Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025	1298
Préambule	1298
Indre-et-Loire Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1300
Préambule	1300
Loiret Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1306
Préambule	1306
Aube Valeur de point au 1er juillet 2025	1312
Préambule	1312
Aube Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail au 1er juillet 2025	1314
Préambule	1314
Pyrénées-Atlantiques et Seignanx Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025	1319
Préambule	1319
Rhône Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1321
Préambule	1321
Eure-et-Loir Valeur de point au 1er janvier 2026	1329
Préambule	1329
Gard et Lozère Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1331
Préambule	1331
Indre Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1339
Préambule	1339
Dordogne Valeur de point au 1er janvier 2026	1346
Préambule	1346
Mayenne Valeur de point au 1er janvier 2026	1348
Préambule	1348
Mayenne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ...	1350
Préambule	1350
Rhône Valeur de point au 1er janvier 2026	1358
Préambule	1358
Ille-et-Vilaine et Morbihan Valeur de point au 1er décembre 2025	1360
Préambule	1360
Côte-d'Or Valeur de point au 1er janvier 2026	1362
Préambule	1362
Loir-et-Cher Valeur de point au 1er janvier 2026	1364
Préambule	1364
Deux-Sèvres Valeur de point au 1er janvier 2026	1366
Préambule	1366
Flandre Maritime Valeur de point au 1er décembre 2025	1369
Préambule	1369

Annexe	1371
Yonne Valeur de point au 1er janvier 2026	1373
Préambule	1373
Loire-Atlantique Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour à compter du 1er février 2026 ...	
1375	
Préambule	1375
Nièvre Valeur de point au 1er janvier 2026	1378
Préambule	1378
Ain Valeur de point au 1er mars 2026	1380
Préambule	1380
Deux-Sèvres Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1382
Préambule	1382
Charente Valeur de point au 18 avril 2026	1389
Préambule	1389
Eure Valeur de point au 1er février 2026	1391
Préambule	1391
Eure Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1393
Avesnes Valeur de point au 1er mars 2026	1402
Préambule	1402
Avesnes Prime de vacances	1404
Préambule	1404
Loire et arrondissement d'Yssingeaux Valeur de point au 1er avril 2026	1405
Préambule	1405
Limousin Valeur de point au 1er mars 2026	1407
Préambule	1407
Gouvernance et suivi du dispositif d'épargne salariale	1409
Préambule	1409
Titre Ier Gouvernance paritaire du régime de branche	1410
Titre II Dispositions finales	1416
Plan d'épargne interentreprises (PEI)	1418
Préambule	1418
Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche	1418
Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises	1422
Annexes	1434
Intéressement	1439
Préambule	1439
Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche	1439
Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises	1443
Annexes	1454
Participation	1460
Préambule	1460
Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche	1460
Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises	1464
Annexes	1477
Gironde et Landes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1483
Préambule	1483
Drôme-Ardèche Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	1493
Préambule	1493
Savoie Valeur de point au 1er mars 2026	1502

Préambule	1502
Rouen et Dieppe Valeur de point au 1er mars 2026	1504
Préambule	1504
Bas-Rhin Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ...	
1506	
Préambule	1506
Annexe	1512
Haut-Rhin Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
.....	1513
Préambule	1513
Annexe	1519
Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur de point au 1er février 2026	1520
Préambule	1520
Annexe	1522
Alpes-Maritimes Valeur de point au 1er février 2026	1524
Préambule	1524
Annexe	1526
Valenciennois et Cambrésis Valeur de point au 1er mars 2026	1527
Préambule	1527
Finistère Valeur de point au 1er mars 2026	1529
Préambule	1529
Belfort-Montbéliard Valeur de point au 1er avril 2026	1531
Préambule	1531
Doubs Valeur de point au 1er avril 2026	1533
Préambule	1533
Haute-Saône Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er avril	
2026	1535
Préambule	1535
Auvergne Valeur de point au 1er mai 2026	1537
Préambule	1537
Bas-Rhin Valeur de point au 1er avril 2026	1539
Préambule	1539
Cher Valeur de point au 1er mai 2026	1542
Préambule	1542
Vienne Valeur de point au 1er mai 2026	1544
Préambule	1544
Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Valeur de point au 1er mars 2026	1546
Préambule	1546
Annexe	1548
Vaucluse Valeur de point au 1er mars 2026	1549
Préambule	1549
Annexe	1550
Var Valeur de point au 1er mars 2026	1552
Préambule	1552
Annexe	1553
Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Prévention des inconvénients d'emploi	
.....	1555
Préambule	1555
Côtes-d'Armor Valeur de point au 1er avril 2026	1560
Jura Valeur de point au 1er avril 2026	1562
Préambule	1562
Vendée Valeur de point au 1er mai 2026	1564
Préambule	1564

Modification de la convention collective	1566
Préambule	1566
Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations minimales hiérarchiques 2022	1574
TEXTES SALAIRES	1577
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) RAG et valeur du point pour l'année 2022	1578
Annexe	1580
TEXTES ATTACHÉS	1582
Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Complément annuel de rémunération	1583
Préambule	1583
TEXTES SALAIRES	1586
Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) REGA, valeur du point, RMH et prime de panier de nuit 2022	1587
Préambule	1587
TEXTES ATTACHÉS	1590
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Rémunérations minimales hiérarchiques et indemnité de panier de nuit au 1er septembre 2022	1591
Annexe	1591
Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Rémunérations effectives minimales annuelles - REMA 2022	1593
Annexe	1593
Vosges (ex-IDCC 2003) Rémunérations et primes pour l'année 2022	1595
Préambule	1595
Annexe	1598
TEXTES SALAIRES	1601
Marne (ex-IDCC 899) RAG et valeur du point 2022	1602
Préambule	1602
Annexes	1605
TEXTES ATTACHÉS	1608
Ardennes (ex-IDCC 827) Rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre	1609
Annexe	1611
Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations effectives garanties 2022	1613
Préambule	1613
Annexe	1615
Vendée (ex-IDCC 2489) Rémunérations minimales hiérarchiques au 1er avril 2023	1617
Annexe	1618
TEXTES SALAIRES	1622
Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Valeur du point et RMH au 1er mars 2023	1623
Région parisienne (ex-IDCC 54) TGA, revalorisation des niveaux hiérarchiques et valeur du point d'ancienneté 2023	1626
Préambule	1626
Annexe	1628
Loiret (ex-IDCC 1966) RMH et valeur du point au 1er avril 2023	1629
Préambule	1629
Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) RMH et valeur du point	1632
Préambule	1632
Orne (ex-IDCC 948) Valeur du point et application des RMH	1635
Préambule	1635
Annexe	1636
Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (ex-IDCC 2630) Minima conventionnels et primes d'ancienneté 2023	1644
Préambule	1644

Annexe	1646
Marne (ex-IDCC 899) RAG et valeur du point au 1er juillet 2023	1650
Préambule	1650
Annexes	1653
Sarthe (ex-IDCC 930) Valeur du point au 1er janvier 2024	1656
Préambule	1656
Annexe	1657
Ardennes (ex-IDCC 827) RAG, valeur du point et prime de vacances du personnel non cadre	1659
Annexe	1662
Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) RAG et valeur du point 2023	1664
Annexe	1666
Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-1578) REGA, valeur du point RMH et prime de panier de nuit	1668
Préambule	1668
Indre (ex-IDCC 934) Valeur du point et RMH au 1er juin 2023	1671
Annexe	1672
Mayenne (ex-IDCC 2266) Salaires au 1er juillet 2023	1676
TEXTES ATTACHÉS	1679
Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations minimales hiérarchiques	1680
TEXTES SALAIRES	1683
Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) TEGA et valeur du point pour l'année 2023	1684
Charente-Maritime (ex-IDCC 923) RAEG et valeur du point au 1er juillet 2023	1687
Préambule	1687
Annexe	1689
TEXTES ATTACHÉS	1693
Loiret (ex-IDCC 1966) Rémunérations	1694
Préambule	1694
Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Rémunérations au 1er novembre 2023	1698
Préambule	1698
TEXTES SALAIRES	1702
Rhône Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté	1703
Préambule	1703
Drôme et Ardèche Indemnité de repas de jour, indemnité de rappel et valeur du point de la prime d'ancienneté	1705
Préambule	1705
Annexe	1706
Vienne Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté	1708
Préambule	1708
Ille-et-Vilaine et Morbihan Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024	1710
Préambule	1710
TEXTES ATTACHÉS	1712
Égalité professionnelle et suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1713
Préambule	1713
Titre Ier Dispositions relatives à l'évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche	1714
Titre II Dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement	1720
Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle	1724

Titre IV Dialogue social	1733
Titre V Dispositions finales	1735
Annexe	1736
TEXTES SALAIRES	1738
Bas-Rhin Valeur du point au 1er juin 2024	1739
Préambule	1739
Maine-et-Loire Valeur du point au 1er septembre 2024	1742
Préambule	1742
Haut-Rhin Valeur du point au 1er juin 2024	1744
Préambule	1744
Doubs Valeur du point au 1er juillet 2024	1747
Préambule	1747
Belfort-Montbéliard Valeur du point au 1er juillet 2024	1749
Préambule	1749
Haute-Saône Valeur du point au 1er juillet 2024	1751
Préambule	1751
Jura Valeur du point au 1er juillet 2024	1753
Préambule	1753
Alpes-Maritimes Valeur du point au 1er juillet 2024	1755
Préambule	1755
Annexe	1757
TEXTES ATTACHÉS	1758
Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur du point au 1er juillet 2024	1759
Préambule	1759
Annexe	1761
TEXTES SALAIRES	1763
Eure Valeur du point au 1er mai 2024	1764
Préambule	1764
Loiret Valeur du point au 1er novembre 2024	1766
Préambule	1766
Indre-et-Loire Valeur du point au 1er novembre 2024	1768
Préambule	1768
Indre (ex-IDCC 934) Valeur du point au 1er juillet 2024	1770
Préambule	1770
Sarthe Valeur du point au 1er janvier 2025	1772
Préambule	1772
Annexe	1773
Haute-Savoie Valeur du point au 1er janvier 2025	1775
Préambule	1775
Avesnes Valeur du point au 1er janvier 2025	1777
Préambule	1777
Isère et Hautes-Alpes Valeur du point au 1er mars 2025	1778
Préambule	1778
Annexe	1779
Eure Valeur du point au 1er février 2025	1782
Préambule	1782
Valenciennois et Cambrésis Valeur du point au 1er mars 2025	1784
Préambule	1784
Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Valeur du point au 1er mars 2025	1786
Préambule	1786
Annexe	1788
Var Valeur du point au 1er mars 2025	1789

Préambule	1789
Annexe	1790
Vaucluse Valeur du point au 1er mars 2025	1792
Préambule	1792
Annexe	1793
Indre Valeur du point au 1er avril 2025	1795
Préambule	1795
Loire et arrondissement d'Yssingeaux Valeur du point au 1er janvier 2025	1797
Préambule	1797
Haut-Rhin Valeur du point au 1er juillet 2025	1799
Préambule	1799
Loiret Valeur du point au 1er septembre 2025	1802
Préambule	1802
Indre-et-Loire Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er septembre 2025	1804
Préambule	1804
Avesnes Valeur du point au 1er juin 2025	1806
Préambule	1806
Sarthe Valeur du point au 1er janvier 2026	1808
Préambule	1808
Annexe	1809
Haute-Savoie Valeur du point au 1er janvier 2026	1811
Préambule	1811
TEXTES ATTACHÉS	1813
Saône-et-Loire Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et du montant du complément annuel de rémunération (CAR)	1814
Préambule	1814
TEXTES SALAIRES	1817
Salaires minima hiérarchiques (création annexe 6.1)	1818
Préambule	1818
Isère et Hautes-Alpes Valeur du point au 1er mars 2026	1822
Préambule	1822
Annexe	1823
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	1826
Indre (ex-IDCC 934) Dénonciation de UIMM Indre des dispositions conventionnelles territoriales	1827
Loire-Atlantique Adhésion de FO Métaux 44	1833
TEXTES ATTACHÉS	1834
Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)	1835
Préambule	1835
Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche	1835
Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises	1839
Annexes	1855
Liste chronologique	1866

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

Date du texte : 2022-02-07 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dès le début du XXe siècle, les partenaires sociaux de la branche ont cherché, par la négociation collective – alors peu structurée juridiquement –, à faire converger les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, avec la conviction partagée que seule une industrie forte et compétitive est créatrice d'emplois.

La branche professionnelle de la métallurgie, qui regroupe un nombre important de salariés et d'entreprises exerçant des activités industrielles très diverses, a contribué au modèle social français. De nombreuses avancées sociales mises en place dans la métallurgie sont devenues des acquis fondamentaux pour tous les secteurs d'activité de l'économie.

Après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 1950, les négociations collectives de branche se sont multipliées. En raison, notamment, de l'implantation historique des sites industriels, ces négociations de branche étaient exclusivement territoriales, afin de tenir compte des importantes différences industrielles et économiques qui existaient alors entre les départements français, voire au sein de certains d'entre eux.

À partir des années 1970, ces différences territoriales ont commencé à s'estomper. Le besoin de règles uniformes, simples et fiables, a alors prévalu. C'est ainsi que la branche a entrepris, dans certains domaines, la négociation d'accords nationaux qui venaient compléter les conventions collectives territoriales. Tel a été le cas, en particulier, de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, qui a unifié les statuts respectifs des ouvriers et des ETAM. Tel a également été le cas de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, qui a été substituée aux avenants “ ingénieurs et cadres ” qui figuraient, à l'époque, dans les conventions collectives territoriales.

Depuis les années 2000, les profondes mutations de l'environnement industriel, qu'elles soient technologiques, organisationnelles, ou liées à la globalisation de l'économie ou au respect de l'environnement, ont renforcé encore le besoin de règles conventionnelles uniformes.

Dans l'industrie comme ailleurs, l'environnement de travail a considérablement évolué : les organisations traditionnelles des entreprises sont repensées à l'aune des nouvelles technologies et des défis environnementaux. La globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale toujours plus forte, implique que chaque acteur s'adapte en permanence à l'évolution rapide des métiers et des compétences. Les entreprises et les salariés se sont nécessairement adaptés. Les dispositions conventionnelles doivent donc, à leur tour, s'adapter à ces transformations.

Enfin, les évolutions législatives récentes ont ouvert aux partenaires sociaux – de branche et d'entreprise – des possibilités nouvelles d'organisation du travail et de dialogue social.

Partant du constat que le système conventionnel de la branche n'est plus adapté à la réalité des métiers et des environnements de travail, ni aux attentes des entreprises et des salariés en matière de qualité de vie et des conditions de travail, les signataires ont pris, en 2016, leurs responsabilités, pour répondre à ces nouveaux défis.

Ils ont ainsi engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et sectorielle, et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale et une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés.

La négociation collective de branche remplit une double fonction régulatrice : celle des normes sociales et celle de la concurrence entre les différents secteurs industriels qui composent la branche. Ni la loi, ni la négociation d'entreprise ne peuvent réaliser à la fois ces deux fonctions essentielles. Par la présente convention collective nationale, les signataires entendent ainsi revitaliser la négociation de branche. Cette convention, qui repose sur un large consensus, facilitera et enrichira en outre le dialogue social, dans la branche à son niveau territorial comme dans les entreprises, avec les femmes et les hommes qui font le succès des entreprises.

Au-delà de dispositions qui s'appliquent directement à tout salarié de la branche, la convention collective définit des orientations, des outils ou des méthodes, dont les entreprises sont invitées à se saisir, pour développer le dialogue social et permettre aux salariés de construire de véritables projets d'évolution professionnelle dans un environnement de travail de qualité.

La présente convention collective nationale est l'illustration de la volonté des signataires de construire un cadre conventionnel plus simple, plus accessible, plus juste, socialement et économiquement plus performant, au service du développement et de l'excellence de l'industrie.

Titre Ier Dispositions générales

Chapitre 1er Périmètre et champ d'application

Article 1er — Périmètre de la branche

Le périmètre d'une branche professionnelle est constitué d'un ensemble d'activités économiques cohérentes. Pour la branche de la métallurgie, ce périmètre couvre, à ce jour, l'ensemble des activités économiques visées dans l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il est susceptible d'évoluer, notamment dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, et ainsi de couvrir d'autres activités économiques.

La branche de la métallurgie est unique. Son périmètre géographique couvre l'ensemble du territoire national.

Le périmètre de la branche se distingue du champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs de branche autonomes. Cette convention et ces accords peuvent, en effet, comporter un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint que le périmètre de la branche.

Le périmètre de la branche se distingue également du champ de représentation statutaire de ses acteurs. Ces derniers sont, d'une part, les organisations patronales et, d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives, qui ont statutairement vocation à intervenir, au niveau national ou territorial, dans le périmètre de cette branche.

(1) L'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par les articles L. 2232-5-2, R. 2152-8 et L. 2261-32 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 — Champ d'application de la convention collective nationale

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre Ier Dispositions générales Chapitre 1er Périmètre et champ d'application

Article 2.1 — Champ d'application professionnel

La présente convention collective nationale s'applique aux entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Article 2.2 — Champ d'application territorial

La présente convention collective nationale s'applique en France métropolitaine.

Article 2.3 — Salariés visés

La présente convention collective nationale s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 2.1 de la présente convention.

Elle ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail. Toutefois, certaines dispositions de la présente convention pourront être applicables à ces salariés, à condition de le stipuler expressément.

Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du

code du travail. Toutefois, certaines dispositions de la présente convention pourront être applicables à ces salariés, à condition de le stipuler expressément.

Chapitre 2 Ancienneté

Article 3 — Définition de l'ancienneté

La définition de l'ancienneté visée au présent article s'applique aux droits et obligations liés à l'ancienneté, prévus par les présentes dispositions conventionnelles.

L'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours. En cas de mutation concertée, l'ancienneté débute à partir de la date d'embauche dans la première entreprise.

En outre, sont prises en compte :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise, y compris les contrats de chantier ou d'opération ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;
- les périodes de suspension du contrat de travail.

Chapitre 3 Affirmation des principes de la branche en matière de dialogue social

Article

Un dialogue social dynamique et constructif est vecteur de progrès social et économique. Un tel dialogue ne saurait être mené sans respecter certains principes essentiels pour assurer des échanges de qualité.

Les signataires de la présente convention s'accordent sur l'importance du strict respect de la liberté d'opinion, de la liberté syndicale et du principe de non-discrimination, qui s'appliquent tant aux salariés qu'aux employeurs. De tels principes constituent le socle d'une parole libre essentielle à la construction d'un dialogue diversifié et prospère.

Eu égard au rôle déterminant des représentants du personnel, élus ou désignés, dans la construction du dialogue social, la réglementation en vigueur accorde une protection spécifique à ces salariés. Les signataires rappellent l'intérêt d'un tel statut protecteur, garantie d'un dialogue social vertueux.

Enfin, il est primordial que les différents acteurs de la négociation, ainsi que les salariés des entreprises concernées, aient connaissance du contenu des dispositions conventionnelles applicables. Les signataires mettent à disposition de l'ensemble des acteurs du dialogue, en

branche et en entreprise, un espace, sur un site internet administré par l'UIMM, dédié aux textes conventionnels applicables dans la métallurgie.

Chapitre 4 Affirmation des principes de la branche en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de handicap et d'égalité professionnelle

Article 4 — Affirmation des principes de la branche en matière de santé, sécurité, qualité de vie et des conditions de travail

La qualité de vie et des conditions de travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie et des conditions de travail est une condition de la performance de l'entreprise. Elle contribue à la cohésion, à la pérennité et au développement des entreprises de la métallurgie. Ainsi, un engagement dans ce domaine est une nécessité pour assurer une compétitivité durable. Il garantit un mode de développement équilibré dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux.

Les signataires de la présente convention invitent les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'eau, l'air, les sols, ainsi que sur la consommation énergétique.

La présente convention propose une articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus globale de qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise. Celle-ci devient un enjeu important du dialogue social qui se déploie dans le cadre des institutions représentatives du personnel et de la négociation d'entreprise, mais également dans le cadre d'un dialogue professionnel constructif entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

La santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail s'inscrivent dans les enjeux plus globaux de la responsabilité sociétale des entreprises. En impulsant une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, les signataires préparent l'avenir.

Les signataires décident qu'un accord autonome développera ces thèmes, en fixant les principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail. Les rôles respectifs des différents acteurs, institutions et instances de l'entreprise et de la branche seront présentés. L'accord donnera les orientations des principales actions à conduire en santé et qualité de vie et des conditions de travail et recensera les principaux risques connus dans la métallurgie.

Article 5 — Affirmation des principes de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Placés au cœur d'un marché mondialisé, concurrentiel et en perpétuelle évolution, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent, en permanence, à la fois, maintenir leur

niveau de compétence et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux défis démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'investissement, et d'adaptation aux mutations des métiers.

Les signataires de la présente convention font le constat que les réponses à apporter à ces défis impliquent d'adapter régulièrement la politique emploi-formation et les actions à mettre en œuvre. À cette fin, ils décident de renvoyer la négociation du dispositif conventionnel de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle à un accord autonome qui détermine les orientations des principales actions à mener.

La priorité est de mettre en œuvre une politique de branche, d'apprentissage et de formation professionnelle, au service de l'emploi, en créant un cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, en particulier les petites et moyennes entreprises, de disposer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants.

Au-delà, les signataires rappellent leur profond attachement au dialogue social en matière d'emploi et de formation professionnelle, exprimé, dans les entreprises, dans la branche au niveau national ou régional, ou encore dans un cadre interindustriel dans l'objectif de partager une véritable politique emploi-formation interindustrielle.

Article 6 — Affirmation des principes de la branche en matière d'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations

Les signataires de la présente convention sont attachés au respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre salariés. Les décisions de l'employeur sont prises en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail. Seules certaines différences de traitement répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante sont possibles, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

À ce titre, aucun salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour l'un des motifs visés par les dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les signataires rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour un motif discriminatoire prohibé par la législation en vigueur et tout particulièrement dans les domaines de la rémunération, de la formation, du reclassement, de la classification ou de la promotion professionnelle.

Les litiges sont réglés selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 7 — Affirmation des principes de la branche de la métallurgie en matière d'égalité professionnelle

Les signataires de la présente convention sont convaincus que la diversité des parcours et la complémentarité des approches sont de réels atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

L'enjeu social de la mixité est une priorité de la branche, notamment, pour déconstruire, démystifier les stéréotypes, accompagner les salariés, et en particulier les femmes, à saisir l'opportunité d'apporter et de développer leurs compétences au sein de l'industrie.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche. Ils partagent le constat selon lequel les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs ou la définition de plans d'action dans ce domaine.

À cette fin, ils incitent les entreprises à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser l'ensemble des salariés, spécialement les responsables d'équipe, aux principes et pratiques de non-discrimination liés au sexe, à l'identité de genre ou à la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

En matière d'égalité professionnelle, les signataires ont à cœur de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche, et de poursuivre ses efforts en la matière.

Les signataires souhaitent ainsi impulser une nouvelle dynamique de la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les litiges sont réglés selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 8 — Affirmation des principes de la branche en matière de handicap

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires de la présente convention décident de la mise en place d'une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle, de la formation professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap. La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et de prévention du handicap, et les actions qu'elle détermine, sont concrétisées par les dispositions conventionnelles en vigueur en matière de handicap prévues par un accord autonome.

À cette fin, les signataires se fixent pour ambition d'accompagner et de sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, en vue de favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, ils accorderont une attention particulière à la prévention de la désinsertion professionnelle, à la détection des situations de travail et des environnements professionnels susceptibles d'affecter la santé des salariés, ou de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

Au-delà, les signataires affirment leur profond attachement à l'application du principe de non-

discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

Titre II Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche

Chapitre 1er La branche professionnelle de la métallurgie

Article 9 — Le rôle de la branche : une vision et une ambition

Par le dialogue et la négociation entre les organisations patronales et les organisations syndicales, la branche constitue le niveau pertinent pour construire une vision et une ambition communes aux employeurs et aux salariés qu'elle regroupe.

Dans cette perspective, l'action commune des partenaires sociaux de la branche de la métallurgie poursuit notamment les objectifs suivants :

- 1° Favoriser l'attractivité, le développement et la performance des entreprises de la branche, et donc l'emploi, en tenant compte des enjeux économiques et sociaux auxquels ces entreprises sont confrontées ;
- 2° Promouvoir une industrie forte, compétitive, prospère, et porteuse d'innovation sociale, auprès des différents intervenants du champ politique, économique et social ;
- 3° Concourir à réguler la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs de branche autonomes, en application de l'article L. 2232-5-1,2° du code du travail, conformément à l'objet des syndicats professionnels qui la composent, défini à l'article L. 2131-1 du code du travail ;
- 4° Anticiper et accompagner les besoins des entreprises et des salariés ;
- 5° Développer des environnements de travail attractifs pour les salariés, notamment en apportant, dans le cadre de la négociation collective, des garanties sociales spécifiques à la branche ;
- 6° Orienter, notamment en matière sociale, des politiques publiques favorables au développement de l'industrie et de ses emplois ;
- 7° Promouvoir un dialogue économique et social efficace, aux différents niveaux de la branche et dans les entreprises ;
- 8° Favoriser le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche et du marché du travail.

Article 10 — Les moyens pour y parvenir

Pour concrétiser le rôle de la branche, sa vision et son ambition, les partenaires sociaux de la branche disposent des outils que constituent la négociation collective et les autres formes de dialogue social.

Article 10.1 — La négociation collective de branche : un cadre de référence

La négociation collective de branche permet d'assurer la cohérence des règles applicables dans le champ des relations sociales au sein des entreprises de la branche, à travers un corpus de normes communes à ces entreprises. Ce corpus comprend des dispositions dont la force normative est déterminée par les signataires.

Les signataires de la présente convention rappellent que la légitimité de ce corpus de normes repose sur celle des parties qui en sont signataires. En application de la loi, cette légitimité, pour la partie représentant les salariés, résulte de l'audience électorale de chacune des organisations syndicales représentatives au moment de la conclusion des dispositions conventionnelles qui composent ce corpus.

Article 10.1.1 — L'objet de la négociation collective de branche

Les garanties apportées aux salariés par la négociation collective contribuent à favoriser l'attractivité de la branche. Elles permettent également à la branche professionnelle de jouer son rôle de régulateur social.

Le corpus de dispositions conventionnelles de branche définit les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que leurs garanties sociales.

Ce corpus comporte notamment des droits et des obligations pour les salariés et pour les employeurs, ainsi que des droits et des obligations que les organisations patronales et les organisations syndicales se fixent à elles-mêmes par ces normes.

Il comporte également des dispositions permettant aux entreprises d'accéder, même en l'absence d'un accord collectif conclu à leur niveau, à des dispositifs dont la mise en œuvre est conditionnée, par la loi, à la conclusion d'un accord collectif.

Article 10.1.2 — La force normative des dispositions conventionnelles de branche

Le corpus de normes conventionnelles de branche détermine la force normative de chacune de ses dispositions.

En particulier, il distingue les dispositions impératives au sens de l'article L. 2253-2 du code du travail, c'est-à-dire celles auxquelles un accord d'entreprise ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, par opposition aux dispositions dérogeables, c'est-à-dire celles auxquelles un accord d'entreprise peut déroger en défaveur des salariés. Le corpus de normes conventionnelles distingue également les dispositions impératives au sens de l'article L. 2252-1

du code du travail, c'est-à-dire celles auxquelles un accord de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Les signataires conviennent de déterminer les dispositions impératives au fur et à mesure des négociations qu'ils conduisent.

Par ailleurs et indépendamment de ce qui précède, ce corpus distingue les dispositions conventionnelles de branche non supplétives, qui s'appliquent quel que soit le droit conventionnel applicable dans l'entreprise, par opposition aux dispositions conventionnelles de branche supplétives, qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions supplétives de branche ont pour objet de permettre aux conventions et accords d'entreprise de définir, en fonction des spécificités de l'entreprise, de ses besoins ou de son environnement, un équilibre plus adapté que celui négocié au niveau de la branche. Ces dispositions s'appliquent donc aux entreprises qui n'ont pas conclu d'accord collectif d'entreprise ayant le même objet. Elles constituent, en tout état de cause, un cadre de référence pour les négociations d'entreprise. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 10.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Article 10.2 — Les autres formes de dialogue social

Le dialogue social permet également des échanges entre les acteurs de la branche sur les sujets qu'ils jugent utiles, dans le cadre qu'ils déterminent.

Il est pertinent, en particulier, sur des thématiques telles que l'économie et les technologies, le travail et son évolution, l'emploi et la formation professionnelle, le suivi de la négociation collective d'entreprise, ou encore le suivi et l'évaluation des accords collectifs de branche.

Il peut également permettre de préparer ou d'accompagner la négociation collective de branche.

Il est organisé au niveau – national, régional ou territorial – le plus adapté, et selon les modalités qui permettent des échanges efficaces, en fonction de ses finalités.

Le dialogue social de branche peut poursuivre, selon le cas :

1° Un objectif de concertation : il s'agit d'organiser des échanges d'informations entre les partenaires sociaux, le cas échéant sur la base d'observations ou de travaux prospectifs, économiques et sociaux ;

2° Un objectif de pilotage, afin de permettre d'orienter l'action d'interlocuteurs internes ou externes à la branche ;

3° Un objectif d'élaboration et de gestion d'outils paritaires et de moyens mutualisés,

notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle continue ;

4° Un objectif de suivi et d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Chapitre 2 L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie

Article

Le présent chapitre a pour objet de permettre l'application harmonieuse des dispositions conventionnelles aux entreprises de la branche, en considération des trois niveaux de négociation suivants :

- la négociation de branche au niveau national ;
- la négociation de branche au niveau territorial (régional, départemental ou local) ;
- la négociation - d'établissement, d'entreprise, de groupe ou interentreprises -, pour les entreprises relevant du champ d'application des conventions et accords collectifs de la métallurgie.

Article 11 — Les principes de l'architecture

L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie est organisée selon les principes suivants :

- 1° Elle assure la cohérence des dispositions de branche conclues aux différents niveaux, territorial, national ou sectoriel ;
- 2° Elle permet, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales ;
- 3° Elle favorise l'innovation et permet l'expérimentation conventionnelle.

Article 12 — La convention collective nationale

La convention collective nationale a pour objet d'harmoniser les dispositions conventionnelles de branche applicables sur l'ensemble du territoire national. Elle contient les mentions nécessaires à son extension.

Elle est négociée au niveau national et conclue pour une durée indéterminée.

Article 13 — Les accords collectifs autonomes

Les accords collectifs autonomes portent sur un ou plusieurs thèmes entrant dans l'objet de la négociation collective.

Les accords autonomes peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Chacun d'entre eux peut, s'il a été conclu pour une durée indéterminée, être dénoncé indépendamment des autres accords autonomes et de la convention collective nationale.

Les accords autonomes peuvent être conclus au niveau national, territorial ou sectoriel.

Article 14 — La répartition des dispositions entre convention collective nationale et accords collectifs autonomes nationaux

La convention collective nationale est caractérisée par la stabilité des règles, principes et garanties qu'elle contient.

Les accords collectifs autonomes nationaux portent sur des règles susceptibles d'évolutions en raison d'enjeux politiques, économiques ou sociaux.

La répartition des dispositions conventionnelles, entre la convention collective nationale et les accords autonomes nationaux, est réalisée au cours de chaque négociation, selon les principes prévus au présent article.

Article 15 — L'articulation des normes au sein de la branche

Afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

À cette fin, les négociateurs territoriaux et sectoriels concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national. (1)

*(1) Le 3e alinéa de l'article 15, dans sa rédaction issue de l'article 4 de l'avenant du 30 septembre 2022, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5-2, de l'article L. 2261-19 et de l'article L. 2261-22 du code du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)*

Chapitre 3 L'expérimentation conventionnelle

Article

Le présent chapitre a pour objet de définir, dans la branche, le cadre de mise en œuvre de l'expérimentation conventionnelle.

Article 16 — Définition

Les clauses « d'expérimentation conventionnelle » ont pour objet de susciter, voire d'organiser, des initiatives prises par les différents acteurs de la branche – en particulier les entreprises, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés –, d'en suivre la mise en œuvre et d'en apprécier l'efficacité, préalablement à leur éventuelle généralisation ou pérennisation.

Ces clauses peuvent notamment permettre aux accords ayant un champ d'application plus restreint d'avoir recours à certains dispositifs ou à certaines pratiques que ces clauses déterminent.

Article 17 — Modalités de mise en œuvre

Les clauses « d'expérimentation conventionnelle » précisent les objectifs qu'elles poursuivent. Elles prévoient la durée de l'expérimentation.

Ces clauses prévoient, le cas échéant, les modalités d'information ou de consultation des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'expérimentation dans l'entreprise.

Elles prévoient un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation de leurs effets. Lorsque l'expérimentation est prévue par une disposition nationale, et sauf disposition contraire, ce suivi et cette évaluation sont assurés par la sous-commission de l'observation de la négociation collective définie à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Ces clauses prévoient également les conditions et les modalités de cessation de l'expérimentation.

Article 18 — Terme de l'expérimentation

Lors de la cessation de l'expérimentation ou à l'échéance de son terme, et sauf disposition conventionnelle prévoyant sa généralisation ou sa pérennisation, les dispositions conventionnelles dont l'application avait été écartée s'appliquent à nouveau de plein droit, dans la mesure où elles n'ont pas été mises en cause par ailleurs.

Titre III Gouvernance du dialogue social de branche

Article

Dans la branche de la métallurgie, le dialogue social existe à un double niveau.

Au niveau national, le dialogue social s'exerce entre la ou les organisations patronales nationales de branche et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la

branche.

Au niveau territorial, il s'exerce entre les chambres syndicales territoriales de la métallurgie et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Le présent chapitre a pour objet de définir les règles applicables aux instances nécessaires à l'existence, à chacun de ces niveaux, du dialogue social dans la branche de la métallurgie.

Les représentants des organisations syndicales de salariés membres des commissions paritaires prévues par le présent titre sont désignés par les fédérations nationales.

Chapitre 1er Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique

Section 1 Au niveau national : la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la métallurgie (CPPNI)

Article

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) doit être mise en place dans chaque branche. La branche de la métallurgie étant unique, la CPPNI de la branche de la métallurgie est mise en place au niveau national.

Article 19 — Les missions de la CPPNI de la métallurgie

Les missions de la CPPNI de la métallurgie sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, et de celles que les signataires de la présente convention décident de lui attribuer.

Article 19.1 — La négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus la convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes susceptibles d'être étendus.

L'établissement annuel de l'agenda social de la branche, dans les conditions prévues à l'article 20.2.1 de la présente convention, permet d'organiser la négociation de branche au niveau national.

Article 19.2 — L'observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la métallurgie ;

2° L'établissement du rapport annuel d'activité, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et, le cas échéant, les recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées, le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi que le bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

3° La veille sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, en particulier concernant le respect des principes de son architecture visés à l'article 11 de la présente convention ;

4° Le suivi de l'application des conventions et accords collectifs de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;

5° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 19.3 — L'interprétation des dispositions conventionnelles de branche

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche Chapitre 1er Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique Section 1 Au niveau national : la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la métallurgie (CPPNI)

Article 19.3.1 — Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI de la métallurgie constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction de l'ordre judiciaire, sur l'interprétation de la convention collective nationale et des accords collectifs autonomes conclus dans la branche de la métallurgie, formulée dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine. Lorsque cette demande porte sur une disposition conventionnelle de branche conclue au niveau territorial, la CPPNI se réunit dans les quarante-cinq jours civils suivant la date de sa saisine. Afin de faciliter le respect de

ces délais, si nécessaire, cette question s'ajoute à l'ordre du jour d'une des réunions prévues par le calendrier prévisionnel établi dans le cadre de l'agenda social visé à l'article 20.2.1 de la présente convention.

Lorsque cette demande porte sur une disposition conventionnelle de branche conclue au niveau territorial, la CPPNI consulte la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), visée à la sous-section 2, concernée. À cette fin, le secrétariat de la CPPNI transmet, dans les plus brefs délais et de manière dématérialisée, la demande d'interprétation de la juridiction de l'ordre judiciaire à la CPTN. Celle-ci se réunit dans le mois suivant la date de cette transmission.

L'avenant interprétatif conclu dans le cadre de la CPTN, ou l'avis qu'elle émet, est transmis à la CPPNI, dans les plus brefs délais et de manière dématérialisée ou, à défaut, par tout autre moyen. Dans l'avis qu'elle adresse à la juridiction de l'ordre judiciaire à l'origine de la demande d'interprétation, la CPPNI est liée par l'avenant interprétatif ou l'avis émis par la CPTN.

Article 19.3.2 — Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 19.3.1 de la présente convention, la CPPNI peut être saisie par l'une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI, dans les conditions déterminées par le règlement intérieur visé à l'article 20.5 de la présente convention.

La CPPNI de la métallurgie constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter la convention collective et les accords collectifs de branche autonomes conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

Article 19.3.3 — Modalités d'interprétation des dispositions nationales

Les membres de la CPPNI privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

L'avenant interprétatif est conclu à l'unanimité, par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes.

Article 19.4 — La conciliation

La CPPNI peut être saisie, dans les conditions prévues à l'article 20.3.2 de la présente convention, pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, lorsque l'ampleur de ces conflits est nationale.

Article 19.5 — La représentation de la branche

En application du 1° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI de la métallurgie représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances paritaires de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues aux chapitres 2 et 3 du présent titre.

Pour accomplir cette mission, la CPPNI peut notamment constituer le cadre dans lequel sont élaborées des lettres paritaires, signées par l'UIMM et tout ou partie des organisations syndicales de salariés représentatives, à destination des pouvoirs publics.

Article 19.6 — Le dialogue économique

Le dialogue économique a pour objet l'échange d'informations d'ordre économique, entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives, sur la base, le cas échéant, d'études, d'observations ou de travaux.

Article 20 — Le fonctionnement de la CPPNI de la métallurgie

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche
Chapitre 1er Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique Section 1 Au niveau national : la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la métallurgie (CPPNI)

Article 20.1 — La composition de la CPPNI

La CPPNI est composée, d'une part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales.

Article 20.2 — Les réunions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI est convoquée au moins trois fois par an, sans préjudice des réunions prévues à l'article 20.2.1 et l'article 20.2.2 de la présente convention.

Article 20.2.1 — Réunion de l'agenda social

Chaque année, une réunion de la CPPNI est consacrée à l'établissement de l'agenda social.

Cette réunion vise à établir la liste annuelle et le calendrier prévisionnel :

- des thèmes de négociation de branche au niveau national ;
- des thèmes prioritaires de concertation à aborder dans le cadre du dialogue social de branche au niveau national, à l'exclusion des questions d'emploi et de formation professionnelle, qui relèvent de la compétence des instances paritaires de branche chargées de l'emploi et de la formation prévues par les chapitres 2 et 3 du présent titre.

L'agenda social distingue notamment :

- 1° Les thèmes de négociation et de concertation prioritaires pour l'année ;
- 2° Les thèmes relevant des négociations obligatoires de branche prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI adresse au secrétariat de cette dernière, de manière dématérialisée, la liste de ses demandes de négociation ou de concertation, au moins quatorze jours civils avant la date de la réunion. Le secrétariat de la CPPNI joint à la convocation la liste de ces demandes de négociation ou de concertation.

Le compte rendu de la réunion est établi par le secrétariat de la CPPNI, visé à l'article 20.4 de la présente convention. Il reprend la liste prévisionnelle des thèmes de négociation et de concertation arrêtée d'un commun accord, ainsi que le calendrier envisagé pour tenir ces négociations et concertations. Il est transmis par son secrétariat aux membres de la CPPNI.

Article 20.2.2 — Réunion de dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises industrielles et leurs salariés sont confrontés, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique visé à l'article 19.6 de la présente convention.

Article 20.3 — Les sous-commissions et instance de la CPPNI

Deux sous-commissions et une instance sont instituées, au niveau national, au sein de la CPPNI, auxquelles cette dernière délègue l'exercice de certaines de ses missions. Les missions et le fonctionnement des commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN), constitutives de la CPPNI pour négocier au niveau territorial des accords susceptibles d'extension, sont définis à la section 2 suivante.

Article 20.3.1 — La sous-commission de l'observation de la négociation collective

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche Chapitre 1er Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique Section 1 Au niveau national : la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la métallurgie (CPPNI)

Article 20.3.1.1 — Missions

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est chargée, par délégation de la CPPNI, des missions visées à l'article 19.2 de la présente convention.

La sous-commission peut formuler des propositions, de nature à faciliter le respect des principes sur lesquels repose l'architecture du dispositif conventionnel visés à l'article 11 de la présente convention.

Dans le cadre de la mission de suivi des accords collectifs de branche conclus au niveau national, elle peut formuler toute proposition de modification de la convention collective et de ces accords, notamment au regard de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires. Ces propositions sont transmises au secrétariat de la CPPNI en vue de l'élaboration de l'agenda social.

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est réunie au moins une fois par an.

Article 20.3.1.2 — Informations transmises à la sous-commission

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est, pour la branche de la métallurgie, l'unique instance destinataire des accords relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

La transmission de ces accords s'effectue auprès du secrétariat de la CPPNI, de manière dématérialisée. À cet effet, l'UIMM crée une adresse électronique dédiée.

Dans des conditions et selon une périodicité déterminées par le règlement intérieur de la CPPNI, l'UIMM adresse, sous forme dématérialisée, aux organisations syndicales de salariés membres de la sous-commission, une copie des accords collectifs reçus.

Article 20.3.1.3 — Bilan annuel de la négociation collective dans la métallurgie

La sous-commission de l'observation de la négociation collective établit un bilan annuel des accords collectifs conclus dans les entreprises de la métallurgie.

Ce bilan s'appuie sur des données quantitatives et qualitatives issues des accords d'entreprise transmis à la sous-commission, ainsi que sur des éléments recueillis par le ministère du travail pour l'établissement de son bilan annuel de la négociation collective.

Article 20.3.1.4 — Rapport d'activité

La sous-commission de l'observation de la négociation collective établit le rapport annuel d'activité prévu au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 20.3.2 — La sous-commission de conciliation

Une sous-commission de conciliation est instituée, au niveau national de la branche de la métallurgie, pour aider à la résolution des conflits collectifs dont l'ampleur est nationale et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux de la branche.

La sous-commission est saisie par l'une des organisations membres de la CPPNI.

Toute demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI.

La sous-commission se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

Article 20.3.3 — La composition des sous-commissions de la CPPNI

Chaque sous-commission de la CPPNI est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives

dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 20.3.4 — L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Il est institué, sous l'égide de la CPPNI, une instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail (IPQVCT). Le fonctionnement de cette instance est régi par l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention.

L'instance est composée :

- de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 20.4 — Le secrétariat de la CPPNI

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI et de chacune de ses sous-commissions et instance.

La CPPNI, ses sous-commissions et instance siègent à l'UIMM.

Article 20.5 — Le règlement intérieur de la CPPNI

Le règlement intérieur de la CPPNI définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPPNI, de ses sous-commissions et instance ;
- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPPNI ;
- les modalités de la communication numérique ;
- les modalités de fixation des dates de réunion, en privilégiant un calendrier prévisionnel annuel.

Article 20.6 — Mode de consultation et de prise de décision

À l'exception de l'avis mentionné à l'article 19.3.3 de la présente convention, lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Section 2 Au niveau territorial : la commission paritaire territoriale de négociation

Article

Afin d'harmoniser les modalités du dialogue social dans la branche de la métallurgie, des commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) sont instituées au niveau territorial.

Article 21 — Le champ géographique de compétence de la CPTN

Le champ géographique de compétence de la CPTN correspond à celui figurant en annexe 8-1 de la présente convention.

À titre indicatif, le champ géographique des anciennes conventions collectives territoriales, tel qu'il a pu servir de référence pour la détermination du champ de certains accords territoriaux conclus avant 2024, figure en annexe 8 de la présente convention.

Article 22 — Les missions de la CPTN

La CPTN est chargée de la négociation des dispositions conventionnelles territoriales de branche et de leur interprétation. Elle est également chargée de la conciliation des conflits collectifs survenant dans son champ géographique de compétence.

Article 22.1 — La négociation collective

La CPTN est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus les accords collectifs territoriaux de branche susceptibles d'être étendus en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Article 22.2 — L'interprétation des dispositions conventionnelles

En dehors du cas prévu à l'article 19.3.1 de la présente convention, la CPTN constitue la seule instance compétente pour interpréter les accords de branche conclus dans son champ géographique de compétence.

Article 22.2.1 — Saisine de la CPTN

Pour l'interprétation des dispositions conventionnelles, la CPTN est saisie par l'une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'un accord de branche conclu au niveau territorial doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPTN.

La CPTN se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

Article 22.2.2 — Modalités d'interprétation

Les membres de la CPTN privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

L'avenant interprétatif est conclu à l'unanimité, par la ou les chambres syndicales et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par la ou les chambres syndicales parties à l'accord contenant la disposition litigieuse et les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPTN peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par la ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN et par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. La ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN disposent d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

Article 22.3 — La conciliation

La CPTN peut être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ géographique de compétence, entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux.

À cette fin, il est instauré, au sein de la CPTN, une sous-commission de la conciliation.

La sous-commission de la conciliation est saisie par l'une des organisations membres de la CPTN.

Elle est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence.

Toute demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de

la CPTN, visé à l'article 23.3 de la présente convention.

La CPTN se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

Article 23 — Le fonctionnement de la CPTN

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche
Chapitre 1er Les instances paritaires de branche relatives à la négociation, à l'interprétation, à la conciliation et au dialogue économique Section 2 Au niveau territorial : la commission paritaire territoriale de négociation

Article 23.1 — La composition de la CPTN

La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales patronales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2026, le nombre de représentants est porté à six au plus. Toutefois, pour les CPTN ayant fait l'objet d'un regroupement à date du 1er janvier 2024, le nombre de participants aux réunions de la CPTN visées à l'article 23.2 est limité à quatre représentants, au plus, parmi les six représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence.

Article 23.2 — Les réunions de la CPTN

La commission paritaire territoriale de négociation est convoquée au moins une fois par an.

Dans la limite d'une fois par an, elle peut également être réunie à la demande de la majorité des organisations syndicales de salariés membres de la CPTN. Dans ce cas, ces organisations adressent le ou les thèmes qu'elles souhaitent aborder lors de cette réunion aux autres

membres de la CPTN.

Article 23.3 — Le secrétariat de la CPTN

La ou l'une des chambres syndicales territoriales assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPTN.

Article 23.4 — Le règlement intérieur de la CPTN

Le règlement intérieur de la CPTN définit notamment :

- les modalités de fixation de l'ordre du jour des réunions de la CPTN et de sa sous-commission ;
- les modalités de transmission des informations entre les membres de la CPTN ;
- les modalités de la communication numérique.

Chapitre 2 Instances paritaires nationales de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Section 1 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 24 — Missions

La CPNEFP a pour missions :

- 1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et dans les branches industrielles et ses évolutions prévisibles ;
- 2° De définir les orientations prioritaires en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles ;
- 3° D'assurer le suivi des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 5° De réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPNEFP ;
- 6° De permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle initiale et continue.

Article 25 — Fonctionnement

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche
Chapitre 2 Instances paritaires nationales de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle
Section 1 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 25.1 — Composition

La CPNEFP comprend :

- a) Cinq représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- b) Un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour éclairer ses travaux, notamment les acteurs des autres branches industrielles.

Article 25.2 — Réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Article 25.3 — Mode de consultation et de prise de décision

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur visé à l'article 25.5 de la présente convention.

Article 25.4 — Secrétariat

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

Article 25.5 — Règlement intérieur

La CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires

et les modalités de validation des comptes rendus ou relevés de décisions de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte, ainsi que des différents groupes techniques paritaires.

Section 2 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte (CPNEFP restreinte)

Article 26 — Missions

Sous l'autorité de la CPNEFP, la CPNEFP restreinte assure les missions qui lui sont confiées par les dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, en particulier les priorités de financement des différents dispositifs de formation.

Article 27 — Fonctionnement

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche Chapitre 2 Instances paritaires nationales de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle Section 2 La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte (CPNEFP restreinte)

Article 27.1 — Composition

La CPNEFP restreinte comprend :

- a) Deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- b) Un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 27.2 — Réunion

La CPNEFP restreinte se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par an.

Article 27.3 — Secrétariat

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP restreinte.

Section 3 Groupes techniques paritaires de la CPNEFP

Article

Trois groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP et dans le cadre des orientations qu'elle détermine :

1° Un groupe technique paritaire chargé des observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications, dénommé groupe technique paritaire « Observations » ;

2° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les certifications professionnelles de la branche, dénommé groupe technique paritaire « Certifications » ;

3° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les orientations prioritaires de la branche en matière d'alternance, dénommé groupe technique paritaire « Alternance ».

En outre, la CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider de créer des groupes techniques paritaires ad hoc qui traitent d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle, en particulier en matière de handicap. Ces groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP.

Les missions de chaque groupe technique paritaire visé au présent article sont définies par les accords collectifs autonomes visés à l'article 5 et à l'article 8 de la présente convention.

Chapitre 3 Instances paritaires régionales de branche et dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle

Section 1 Les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 28 — Champ d'intervention géographique

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est constituée dans chaque région administrative prévue par l'article L. 4111-1 du code général des collectivités territoriales, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales de la région, après avis des représentants, sur la région concernée, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

La collectivité territoriale de Corse relève de la CPREFP constituée pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 29 — Missions

Chaque CPREFP a pour missions :

- 1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles. En particulier, elle est informée, en application de l'article 82.1 de la présente convention, des projets de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés ;
- 2° D'orienter les études et les travaux du groupe technique paritaire « Observations », en particulier sur la définition des métiers en tension, ainsi que ceux des observatoires régionaux ;
- 3° Dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière de création d'emploi, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- 4° Dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, d'échanger sur le financement de l'alternance et de la formation continue ;
- 5° De promouvoir, dans la région, la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 6° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation initiale, de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;
- 7° De désigner les experts, en application des articles L. 6211-2 et de l'article R. 6251-1 du code du travail, chargés du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes ;
- 8° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...) ;
- 9° De réaliser un compte rendu annuel de son activité qu'elle transmet à la CPNEFP.

Article 30 — Fonctionnement

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche Chapitre 3 Instances paritaires régionales de branche et dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle Section 1 Les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 30.1 — Composition

Chaque CPREFP comprend :

- a) Au moins trois représentants titulaires et trois représentants suppléants désignés, au niveau national, par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- b) Un nombre de représentants titulaires et suppléants désignés par la (les) chambre(s) syndicale(s) territoriale(s) de la région, égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour éclairer ses travaux, notamment les acteurs des autres branches industrielles.

Les membres suppléants siègent uniquement en l'absence des membres titulaires. Toutefois, le règlement intérieur visé à l'article 30.3 de la présente convention peut prévoir les conditions selon lesquelles un membre suppléant peut participer aux réunions de la CPREFP.

Article 30.2 — Réunions

Chaque CPREFP tient au moins deux réunions par an.

Article 30.3 — Règlement intérieur

Chaque CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus ou relevés de décisions.

Article 30.4 — Secrétariat

La délégation patronale régionale assure la tâche matérielle du secrétariat de la CPREFP.

Article 30.5 — Mode de consultation et de prise de décision

Lorsqu'un avis de la CPREFP est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. La (Les) chambre(s) syndicale(s) territoriale(s) de la région dispose(nt) d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPREFP est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur visé à l'article 30.3 de la présente convention.

Section 2 Autres formes de dialogue social territorial de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 31 — Dialogue social infrarégional

Les chambres syndicales territoriales et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ont la possibilité de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'elles déterminent.

Chapitre 4 Les modalités spécifiques du dialogue social

Article 32 — Calendrier des négociations

Les signataires de la présente convention constatent que la négociation dans la branche de la métallurgie est dynamique, tant par la variété des sujets traités que par le contenu des échanges qu'ils suscitent. Ce dynamisme résulte notamment de la liberté des partenaires sociaux de fixer leur calendrier de négociation en fonction des enjeux économiques et sociaux qu'ils jugent prioritaires, dans le cadre de leur agenda social visé à l'article 20.2.1 de la présente convention.

Les signataires considèrent que les périodicités des négociations obligatoires de branche, telles qu'elles résultent des articles L. 2241-7 et suivants du code du travail, conduisent parfois à perturber le traitement de ces sujets arrêtés d'un commun accord, sans toujours apporter plus de clarté ou de pertinence à leurs échanges.

L'article L. 2241-4 du code du travail autorise les partenaires sociaux, au niveau de la branche, à adapter à leurs spécificités la périodicité des négociations obligatoires. Les signataires souhaitent saisir cette opportunité pour réaffirmer leur autonomie et leur responsabilité quant au dialogue social de branche.

En conséquence, à l'exclusion de la négociation relative aux salaires, visée à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent modifier la périodicité des négociations triennales obligatoires de branche, afin de la porter à 4 ans.

Sur la base de ces dispositions, un accord de méthode relatif à la périodicité des négociations sera négocié, conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail.

Toutefois, la périodicité demeure celle définie par le code du travail lorsque le thème de négociation obligatoire n'est pas traité par un accord collectif de branche en vigueur.

En tout état de cause, les membres de la CPPNI peuvent décider, dans le cadre de la réunion de l'agenda social visée à l'article 20.2.1 de la présente convention et selon les modalités prévues à l'article 20.6 de la présente convention, d'inscrire, dans le calendrier prévisionnel des négociations, un ou plusieurs thèmes de négociation obligatoire avant le terme de la période dans laquelle s'inscrit l'obligation de le traiter.

À l'occasion de la réunion de l'agenda social, l'UIMM présente un état des lieux récapitulatif des

thèmes pour lesquels le code du travail prévoit, au niveau de la branche, une obligation périodique de négocier. Cet état des lieux mentionne la prochaine échéance de négociation pour chacun de ces thèmes.

Dans la métallurgie, sauf disposition conventionnelle contraire, les négociations périodiques obligatoires visées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont engagées dans le cadre de la CPPNI.

Les partenaires sociaux peuvent convenir expressément qu'un thème, objet d'une des obligations périodiques de négociation prévues par la loi, est traité au niveau territorial. Ils prévoient alors la périodicité de cette négociation.

Article 33 — Modalités de suivi, de révision et de dénonciation des accords collectifs

La convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes, conclus au niveau national ou au niveau territorial, prévoient leurs modalités de suivi, de révision, de dénonciation et, le cas échéant, de dénonciation partielle.

Sauf disposition différente, le suivi de la convention et des accords nationaux est assuré par la sous-commission de l'observation de la négociation collective de la CPPNI, visée à l'article 20.3.1 de la présente convention et le suivi des accords territoriaux est assuré par la CPTN.

Chapitre 5 Les voies et moyens du dialogue social de branche

Section 1 Renforcement des acteurs du dialogue social

Article 34 — La formation des partenaires sociaux de branche

Les signataires de la présente convention conviennent de développer les formations communes, en vue d'améliorer les pratiques du dialogue social dans la branche. Ces formations, visées à l'article L. 2212-1 du code du travail, peuvent être dispensées par tous les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations.

Les signataires conviennent de développer ces formations communes, en vue, notamment, d'améliorer les connaissances des acteurs de la négociation de la branche et, sans préjudice des formations communes prévues par accord d'entreprise, des acteurs de la négociation dans les entreprises de la branche.

Dans cet objectif, ils conviennent de définir, le cas échéant avec l'appui de l'INTEFP, le contenu d'un cahier des charges propre à la branche.

Celui-ci est créé dans le cadre d'un groupe de travail paritaire. Ce cahier des charges

détermine, en particulier, les thématiques traitées par les formations communes, qui portent sur l'environnement économique, technologique et social, notamment les impacts et enjeux de performance industrielle (évolution des procédés, transformation écologique et numérique, RSE, évolution des métiers, des emplois et des compétences...), et, s'agissant plus particulièrement de l'entreprise, la connaissance de l'économie et la gestion d'une entreprise, la dynamique de la négociation collective en entreprise ainsi que la connaissance de l'environnement juridique (évolutions législatives et réglementaires du dialogue social, articulation des niveaux de négociation, connaissance des accords conclus au niveau de l'entreprise et du nouveau dispositif conventionnel de branche...).

Article 35 — Mise à disposition auprès d'organisations syndicales

Afin d'encourager et de sécuriser la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales, l'article 55 de la présente convention en détermine les principes directeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

Section 2 Les moyens du dialogue social

Article 36 — Les moyens existants

Les différentes instances visées par le présent titre font l'objet de moyens prévus par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 36.1 — La participation d'un salarié à certaines instances paritaires relatives à l'emploi et à la formation professionnelle

Les articles L. 3142-42 et suivants du code du travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, notamment au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

En conséquence, l'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Dans la métallurgie, en application de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger :

- à la CPNEFP, à sa délégation restreinte, aux groupes techniques paritaires traitant de l'emploi et de la formation agissant par délégation de la CPNEFP, visés au chapitre 2 du présent titre ;
- aux CPREFP, visées à la section 1 du chapitre 3 du présent titre ;
- lorsqu'elles existent, aux instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de

formation, visées à la section 2 du chapitre 3 du présent titre ;
– aux instances de l'OPCO 2i telles que visées par l'accord constitutif de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6332-1-3, II, du code du travail, l'OPCO 2i prend en charge, dans les conditions déterminées par son conseil d'administration, les frais de déplacement, de séjour et de restauration des personnes qui siègent au sein de ses organes de direction.

Article 36.2 — Fonds de financement du paritarisme

En application des dispositions des articles L. 2135-9 et suivants du code du travail, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficient de financements versés par le fonds paritaire prévu à cet article, notamment pour leur participation à la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement. Ces financements sont majoritairement issus de la contribution patronale spécifique mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 du code du travail.

Dans la métallurgie, ces financements doivent permettre de contribuer à financer les frais de participation à l'ensemble des instances paritaires mises en place dans la branche, et en particulier l'indemnisation des membres des organisations syndicales, qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, d'une des indemnisations visées à l'article 36.1 de la présente convention.

Article 37 — Les moyens complémentaires

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre III Gouvernance du dialogue social de branche Chapitre 5 Les voies et moyens du dialogue social de branche Section 2 Les moyens du dialogue social

Article 37.1 — Autorisation d'absence et maintien de salaire

L'employeur accorde, aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la CPPNI, à une CPTN ou à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

L'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié demandeur présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours civils.

Ce délai de prévenance n'est toutefois pas opposable au salarié lorsque la date d'envoi de la convocation à la CPPNI, à la CPTN ou au jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM ne

permet pas de le respecter.

Article 37.2 — Allocations complémentaires

Les moyens mentionnés à l'article 36.1 de la présente convention et à l'article 36.2 ne couvrent pas totalement les frais de fonctionnement de l'ensemble des instances, nationales et territoriales, de dialogue social. En particulier, les frais de déplacement des participants à ces réunions peuvent constituer une charge importante.

C'est pourquoi l'UIMM accepte de compléter ces moyens dans les conditions suivantes.

Article 37.2.1 — Allocation annuelle forfaitaire

L'UIMM attribue une allocation annuelle forfaitaire aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. Cette allocation est versée à la fédération nationale de branche de chacune de ces organisations.

Le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est fixé à 20 000 €. L'allocation est versée au cours du premier trimestre de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

Chaque versement s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement auxquels est affectée la somme correspondante.

Chaque année, l'UIMM présente à la CPPNI un bilan de l'application des présentes dispositions.

Le montant de l'allocation visée au présent article est revalorisé tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, telle qu'elle est retenue par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), pour l'attribution des fonds dédiés au financement du dialogue social.

La masse salariale de référence est celle de l'année qui précède l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

Article 37.2.2 — Allocation liée aux déplacements

En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFP, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Cette "allocation de déplacement" est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en

application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative membre d'une CPREFP, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM ou de CCPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ;
- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2026, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;
- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM ou des CCPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues de janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 30 avril de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants – au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM ou de CCPM – est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition territoriale.

Article 37.3 — Articulation des dispositions relatives aux moyens du dialogue social

Les allocations complémentaires visées à l'article 37.2 de la présente convention sont dues sans préjudice du respect des obligations suivantes :

- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération et de prendre en charge les frais de déplacement d'un salarié qui participe à certaines instances paritaires relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, dans les conditions rappelées à l'article 36.1 de la présente convention ;
- l'obligation, pour l'employeur, de maintenir la rémunération d'un salarié qui participe à une réunion de CPTN, de CPPNI ou à un jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM, dans les conditions visées à l'article 37.1 de la présente convention ;
- lorsqu'elles existent, les obligations issues de dispositions conventionnelles territoriales ou d'un règlement intérieur de l'une de ces instances, qui prévoient des moyens spécifiques, relatifs à une instance paritaire de branche autre que la CPPNI, la CPNEFP, une CPREFP, une CPTN ou un jury paritaire de délibération de CQPM ou de CCPM.

Titre IV Dialogue social en entreprise

Chapitre 1er Des voies du dialogue adaptées à l'entreprise

Section préliminaire Principes fondamentaux relatifs au dialogue en entreprise

Article 38 — Liberté d'opinion, liberté syndicale et principe de non-discrimination

La qualité du dialogue social repose sur le respect mutuel, par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, des droits et libertés que leur garantissent la loi et la Constitution.

Les signataires de la présente convention réaffirment leur attachement à la liberté d'opinion ainsi qu'à la liberté, tant pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des principes légaux et constitutionnels, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du code du travail. Compte tenu du rôle des organisations syndicales représentatives dans le cadre du dialogue social, les signataires souhaitent rappeler que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé.

En application de ces principes, et conformément aux articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, les signataires affirment leur volonté de prévenir toute forme de discrimination. Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des activités syndicales des salariés en vue d'arrêter leur décision en ce qui concerne le recrutement, l'accès à un stage ou à une formation, la conduite et la répartition du travail, l'évolution professionnelle, la rémunération, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. L'exercice d'un mandat ne doit pas avoir pour effet de pénaliser le représentant du personnel, élu ou désigné, dans l'accès aux emplois disponibles dans l'entreprise. S'agissant, en particulier, de l'évolution professionnelle, la qualité de représentant du personnel, élu ou désigné, et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les entreprises s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel, en faveur d'un syndicat en particulier. En outre, elles recherchent les voies et moyens de nature à valoriser les compétences acquises dans l'exercice des responsabilités de représentant du personnel à l'occasion d'un projet d'évolution professionnelle du salarié. Les signataires estiment que l'investissement porté par certains salariés dans le cadre de la prise de mandats peut représenter un vecteur d'acquisition d'expériences et de nouvelles compétences et leur permettre ainsi, au-delà de leur parcours de représentant du personnel, de poursuivre leur développement de carrière.

Article 39 — Information des responsables hiérarchiques directs

La qualité des relations qu'entretiennent les représentants du personnel et leurs responsables hiérarchiques directs participe à la construction d'un dialogue social vertueux.

C'est pourquoi les signataires de la présente convention reconnaissent l'importance d'améliorer la connaissance et la compréhension, par ces responsables, du rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que l'intérêt d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

L'identification des responsables hiérarchiques directs résulte de l'analyse de la répartition des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques au sein de l'entreprise. Il s'agit des personnes identifiées comme étant notamment en mesure de donner directement, dans le cadre de leur activité professionnelle, des instructions aux salariés titulaires d'un mandat,

d'accompagner et de favoriser leur développement professionnel.

Les entreprises informent, et forment si nécessaire, les responsables hiérarchiques qui accueillent dans leur équipe, en particulier lorsqu'il s'agit de la première fois, un salarié élu ou désigné, sur son rôle, ses attributions et les moyens mis à sa disposition, notamment le temps consacré à l'exercice du mandat et l'adaptation de sa charge de travail.

En tout état de cause, les responsables hiérarchiques directs prennent en compte l'exercice du mandat dans l'organisation du travail du salarié et dans la définition des objectifs annuels et leur évaluation.

Article 40 — Protection des représentants du personnel

En raison de la nature de leurs missions, et dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, les salariés, élus ou désignés, bénéficient, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Cette protection, nécessaire pour prévenir toute mesure discriminatoire, de représailles ou d'intimidation, se traduit par l'obligation de respecter les procédures légales et réglementaires.

Section 1 Dialogue et représentation des salariés

Article 41 — Périmètre de mise en place de la représentation du personnel

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IV Dialogue social en entreprise Chapitre 1er Des voies du dialogue adaptées à l'entreprise Section 1 Dialogue et représentation des salariés

Article 41.1 — Établissements distincts et représentants de proximité

Les signataires de la présente convention s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

La configuration du comité social et économique (CSE), mis obligatoirement en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs, peut être adaptée, dans chaque entreprise, afin de déterminer un périmètre de représentation favorisant la qualité du dialogue social.

À cet effet, la libre détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, laissée, conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, à l'appréciation des partenaires sociaux, permet d'ajuster pleinement la structure de la représentation du personnel à l'organisation de la collectivité de salariés concernés.

La centralisation des attributions et des acteurs au sein du comité social et économique permet aux représentants du personnel d'accéder à une vision globale et périphérique des enjeux de l'entreprise. Toutefois, les entreprises peuvent également avoir intérêt, au regard de leur activité, de leur structure ou de leur organisation, à compléter leur paysage de représentation du personnel par la mise en place de représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail.

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À cet égard, les signataires de la présente convention incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission.

Par ailleurs, il convient d'être attentif à l'articulation de leurs attributions avec celles dévolues aux institutions représentatives du personnel.

Les représentants de proximité bénéficient, en tout état de cause, de la protection légale prévue aux articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Article 41.2 — Commission santé, sécurité et conditions de travail

De même, la négociation d'entreprise est le moyen d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés, conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Les signataires de la présente convention considèrent que les thèmes liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, traités par les comités sociaux et économiques et les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), sont essentiels.

À cet égard, les signataires accordent une importance particulière à la détermination des attributions de la ou des CSSCT, obligatoires notamment dans les entreprises ou établissements d'au moins trois cents salariés. La liberté accordée aux partenaires sociaux, conformément aux articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, de déterminer les modalités de fonctionnement et les missions déléguées à la commission santé, sécurité et conditions de travail, permet, en effet, d'en ajuster le rôle à l'organisation et aux besoins de l'entreprise dans ces matières.

Par ailleurs, les entreprises peuvent identifier leurs besoins en matière de prévention des risques liés à leur activité, afin d'apprécier l'opportunité de faire évoluer le nombre de représentants et de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés.

Article 42 — Élections professionnelles

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IV Dialogue social en entreprise Chapitre 1er Des voies du dialogue adaptées à l'entreprise Section 1 Dialogue et représentation des salariés

Article 42.1 — Répartition du personnel entre les collèges

Au regard de la nouvelle classification prévue par la présente convention, et en l'absence de méthode proposée par le ministère du travail, les signataires de la présente convention proposent d'élaborer un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux avant le 31 décembre 2023.

Cette proposition devra faire l'objet d'une rédaction pour essayer d'aboutir à un consensus le plus large possible.

Article 42.2 — Campagne électorale et modalités de vote

Les signataires de la présente convention rappellent l'importance, dans le processus électoral, de l'organisation de la campagne électorale. L'utilisation, par les candidats, des moyens de communication, mis à leur disposition par la loi, les conventions ou directement par l'employeur, permet de faire connaître aux salariés les professions de foi des candidats et ainsi les raisons pour lesquelles ils se présentent et les principes qu'ils défendent.

Quelle que soit la forme utilisée, la campagne électorale doit respecter les principes généraux du droit électoral ainsi que la vie privée des salariés, et, le cas échéant, les dispositions relatives à la presse.

Les partenaires sociaux sont libres de déterminer, conformément à l'article L. 2314-26 du code du travail, les modalités d'organisation du vote les plus adaptées à la situation de l'entreprise, telles que le vote physique, le vote électronique ou encore le vote par correspondance.

Le recours unilatéral au vote électronique par l'employeur ne peut intervenir qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation avec le ou les délégués syndicaux s'ils existent.

En tout état de cause, le recours au vote électronique doit donner lieu à une concertation préalable avec le comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Section 2 Dialogue et participation des salariés

Article 43 — Place du dialogue professionnel au sein du dialogue en

entreprise

Les signataires de la présente convention entendent promouvoir une vision du dialogue en entreprise en tant que facteur de progrès social, d'efficacité économique et d'amélioration des relations de travail.

La qualité de ce dialogue doit s'apprécier en termes de capacité à traiter des réalités du travail et à les faire évoluer. Elle favorise également la circulation de l'information au sein de l'entreprise, la compétitivité et la performance au travers des discussions sur la réalisation du travail, le bien-être au travail, et contribue à la fidélisation des salariés. Dans cette optique, le dialogue dans l'entreprise doit s'entendre largement, comme renvoyant à l'ensemble des échanges, débats et négociations qui ont lieu entre les différents acteurs de l'entreprise, dans l'objectif de concourir au développement de l'entreprise et à l'amélioration des conditions de travail.

Au regard de ces considérations, deux constituantes du dialogue en entreprise sont identifiées.

La première, le dialogue social, comprend :

- les mécanismes de dialogue réglementés par un ensemble riche de dispositions du code du travail, ce qui inclut tous types de négociation, consultation ou échange d'informations entre les représentants du personnel, élus ou désignés, et l'employeur ;
- l'ensemble des échanges informels entre l'employeur et les représentants du personnel, sans que ces échanges s'inscrivent dans une procédure réglementée.

La seconde, le dialogue professionnel, comprend des voies de dialogue permettant, sans empiéter sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise.

Ainsi, le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail. Ce dialogue englobe l'ensemble des échanges au sein de la communauté de travail et, le cas échéant, avec l'employeur.

Le dialogue professionnel permet d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail, en explicitant les liens avec les objectifs de l'entreprise.

Les responsables hiérarchiques occupent une place essentielle dans l'animation du dialogue professionnel, du fait de leur positionnement entre la direction et les salariés. Représentants de la direction auprès des salariés, acteurs du relais des actualités de l'entreprise, ils concourent à la création et au développement d'un dialogue de proximité. En contact direct avec les salariés, les managers de proximité exercent donc un rôle central dans la promotion d'un dialogue professionnel durable et de qualité. En ce sens, les managers de proximité concourent à entretenir le lien social dans l'entreprise.

Le dialogue social et le dialogue professionnel s'exercent de façon complémentaire, en vue de la réalisation d'intérêts communs.

La diversité des canaux de dialogue favorise la richesse et la profondeur des échanges entre les parties prenantes.

Article 43.1 — Le dialogue professionnel dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

Le dialogue professionnel permet de mettre en lumière certaines situations professionnelles dont les représentants du personnel et l'employeur ont intérêt à se saisir, afin d'enrichir leurs échanges. La consultation des représentants du personnel et la négociation peuvent ainsi être nourries, tant par l'employeur que par les élus, par la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés.

Ce dialogue permet d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise présentées aux représentants du personnel, ou d'alimenter le dialogue social. Le dialogue professionnel constitue un facteur de qualité de vie au travail.

Le dialogue professionnel ne doit pas se substituer au dialogue social. L'employeur respecte les priorités légales d'information et de consultation des représentants du personnel.

Article 43.2 — Le dialogue professionnel dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le dialogue professionnel est un facteur de bien-être au travail des salariés, dès lors qu'est encouragée leur participation, à travers leur expression, à la définition de leurs conditions de travail et d'emploi, et qu'ils sont directement associés à la compréhension des grandes orientations de l'entreprise au regard de son développement économique et social.

L'information prévue à l'article 49 de la présente convention, sur le rôle des représentants du personnel, permet aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et missions inhérentes à l'exercice des fonctions représentatives et peut favoriser l'engagement syndical.

Article 43.3 — L'organisation du dialogue professionnel dans l'entreprise

Que l'entreprise soit ou non pourvue de représentants du personnel, les signataires de la présente convention entendent déterminer un cadre d'organisation et de promotion du dialogue professionnel dont les entreprises peuvent se saisir pour l'adapter à leur niveau. En outre, le respect de la liberté d'opinion et d'expression des salariés est indispensable pour assurer un dialogue professionnel de qualité.

Le code du travail régit une première voie de dialogue professionnel par le droit d'expression directe et collective des salariés.

Article 44 — Droit d'expression directe et collective

Le code du travail offre une première voie du dialogue professionnel avec le droit d'expression directe et collective. À ce titre, les salariés, notamment les responsables hiérarchiques,

bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective, sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre aux fins d'améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit à l'expression directe et collective des salariés, sur les lieux et pendant le temps de travail, est de droit dans toutes les entreprises sans condition d'effectif minimum. L'accès de chacun à ce droit d'expression directe peut être assuré par le recours aux outils numériques, le cas échéant par les réseaux sociaux d'entreprise. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à déterminer à leur niveau, et indépendamment de leur taille ou de leur forme, les modalités d'exercice et de suivi de ce droit d'expression collective adaptées à la communauté de travail. Le droit d'expression directe peut s'exercer notamment au sein de groupes de discussion, d'ateliers d'expression, ou encore au moyen de questionnaires du personnel.

Les représentants du personnel ont vocation à être associés à la détermination des modalités d'exercice du droit d'expression directe des salariés, afin de permettre une articulation entre les deux composantes du dialogue d'entreprise que sont le dialogue social et le dialogue professionnel.

Article 45 — Partage sur la stratégie de l'entreprise

Le dialogue professionnel peut également prendre la forme d'une communication par l'employeur aux salariés sur la stratégie de l'entreprise.

L'accélération de la transformation des modèles économiques, la digitalisation et l'automatisation des modes d'organisation que traversent les entreprises rendent, plus que jamais, indispensables la concertation et les échanges avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces changements ont un impact sur l'organisation et la réalisation du travail, et seront d'autant mieux pris en compte que le dialogue de proximité sera développé.

Un partage responsable et transparent, par la direction de l'entreprise avec les salariés, des projets envisagés et de leurs effets attendus est utile. En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce partage ne doit pas entraver le bon déroulement de leurs missions.

Ce partage prend tout son sens lorsqu'une bonne articulation entre dialogue social et dialogue professionnel est effective, et que la direction de l'entreprise dispose d'une réelle capacité à pouvoir ajuster ses projets au regard des échanges issus de ces deux formes de dialogue.

Il est utile pour les entreprises d'organiser une remontée des potentielles observations des salariés sur les informations présentées par l'employeur, au besoin par l'intermédiaire de leurs responsables hiérarchiques ou des représentants du personnel.

Section 3 Dialogue et négociation collective

Article 46 — Délégué syndical adjoint

Le dialogue social est un facteur de cohésion au sein de l'entreprise. Par la recherche d'équilibres et de compromis, dans un climat de loyauté, la négociation collective favorise et complète la construction de normes adaptées aux besoins de l'entreprise et au développement de l'emploi.

Dans cet esprit, les entreprises sont incitées à négocier un accord de méthode, afin d'organiser les modalités permettant à la négociation de se dérouler loyalement.

Au regard de la place qui lui est accordée par le code du travail, la négociation avec les délégués syndicaux constitue la voie privilégiée de l'élaboration de telles normes. À ce titre, le délégué syndical a vocation à jouer un rôle essentiel.

La loi et les éventuelles dispositions en vigueur dans les entreprises confèrent au délégué syndical et au délégué syndical central les moyens associés à leur mandat.

La définition du nombre et du périmètre des établissements distincts peut conduire à la création de mandats électifs et désignatifs dont le champ d'intervention couvre une pluralité de sites géographiques.

Le cas échéant et lorsque l'entreprise ou l'établissement distinct concerné couvre au moins quatre sites géographiques, la mise en place d'un délégué syndical adjoint, par accord collectif, constitue un moyen utile pour favoriser le développement harmonieux de la négociation collective et le dialogue de proximité.

De même, lorsque l'entreprise dispose d'au moins quatre établissements distincts, la création, par accord collectif, d'un délégué syndical central adjoint peut contribuer à promouvoir le dialogue social.

Le cas échéant, l'accord collectif instituant ces délégués syndicaux adjoints détermine leur rôle et les moyens associés à leur mission.

Article 47 — Coordonnateur syndical de groupe

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe peuvent désigner, en application de l'article L. 2232-32 du code du travail, dans le cadre de la négociation d'un accord collectif de groupe, un coordonnateur syndical de groupe.

Ce dernier n'est pas doté d'un statut par les dispositions légales. Il peut être opportun, selon les cas, de lui reconnaître, par accord collectif de groupe, un statut pérenne, pour assurer la stabilité et l'efficacité des négociations. Le cas échéant, l'accord collectif instituant le coordonnateur syndical de groupe détermine les moyens associés à sa mission.

Chapitre 2 Des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise

Section 1 Information des acteurs du dialogue

Article 48 — Information sur le droit conventionnel applicable

Les signataires de la présente convention conviennent de communiquer aux acteurs de la branche des informations sur le droit conventionnel applicable. À ce titre, l'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs représentants syndicaux, et de leurs salariés, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels – nationaux et territoriaux –, applicables dans les entreprises et établissements qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Le site visé au présent article est en libre accès. Il donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie et à celles adhérentes du syndicat professionnel patronal de la sidérurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie.

L'employeur informe les salariés par tout moyen sur cette possibilité d'accès et sur l'adresse du site et de la rubrique.

Les entreprises communiquent, en outre, aux salariés et aux représentants du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

Article 49 — Information des salariés sur le rôle des représentants du personnel

Les signataires de la présente convention incitent les entreprises de la branche à informer, selon la forme de leur choix et de préférence en amont des élections professionnelles, leurs salariés sur les droits et devoirs des représentants du personnel, ainsi que sur les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

Bénéficier de ces informations peut permettre aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et responsabilités inhérentes à l'exercice des missions représentatives. Ainsi informés, les salariés désireux d'exercer un mandat de représentant du personnel s'engagent en toute connaissance de cause.

Article 50 — Information des représentants du personnel sur leurs moyens d'action

Les représentants du personnel nouvellement élus ou désignés bénéficient, à l'occasion de

l'entretien individuel de début de mandat visé à l'article 51.1 de la présente convention, des informations nécessaires à l'exercice de leur mandat, en particulier les informations relatives aux moyens matériels et de formation.

Parmi ceux-ci figurent notamment les outils rappelés ci-après.

Article 50.1 — Local des représentants du personnel

En application du code du travail, l'employeur est tenu, selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, de mettre à disposition des sections syndicales un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le local syndical demeure la propriété de l'entreprise. Dans ce cadre, les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec l'employeur.

Le local syndical est distinct de celui affecté au CSE.

Le local syndical et le local du CSE sont, l'un et l'autre, accessibles aux salariés. Ils doivent être aménagés, dotés du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants du personnel, et convenir à l'exercice de leurs missions, en vue notamment de leur permettre de se réunir.

Article 50.2 — Base de données économiques sociales et environnementales

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, comprend l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes que l'entreprise met à la disposition du CSE.

Les éléments qui y figurent doivent être compréhensibles, et mis à jour chaque fois que nécessaire. La BDESE est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE et au CSE central, ainsi qu'aux délégués syndicaux. Ceux-ci sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDESE revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Un accord d'entreprise peut adapter la BDESE, en définissant son organisation, son contenu, son architecture et ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès ou le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts. La conclusion d'un tel accord au niveau de l'entreprise permet d'adapter la BDESE pour la rendre conforme aux exigences de ceux y ayant accès. À ce titre, les signataires de la présente convention encouragent les entreprises de la branche à négocier sur le sujet. Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise doivent être prises en considération.

En tout état de cause, les signataires souhaitent que soit privilégiée la mise à disposition de la BDESE au moyen d'un support informatique intuitif et d'outils numériques, notamment un

ordinateur, permettant de faciliter son accessibilité pour permettre sa consultation par ceux y ayant accès.

Article 50.3 — Outils de communication des représentants du personnel

L'accroissement du travail à distance ainsi que le développement des nouvelles technologies modifient la manière de communiquer. Une évolution des moyens de communication doit permettre de compléter et d'améliorer les outils traditionnels, tels que l'affichage sur les panneaux réservés respectivement aux communications syndicales et à celles du comité social et économique, les publications et tracts. Un accord collectif ou un accord conclu avec le CSE peut, à ce titre, réglementer la mise à disposition pour les représentants du personnel d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe, l'objectif étant de faciliter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, élus ou désignés, y compris en situation de télétravail ou de travail sur un autre lieu que leur site habituel.

À défaut d'accord dans l'entreprise, les représentants du personnel bénéficient d'une messagerie électronique (professionnelle ou autre).

En cas d'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel, ceux-ci doivent respecter les conditions d'utilisation des moyens de communication fixées, le cas échéant, dans la charte de bonne utilisation applicable à l'entreprise, notamment en termes de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Les règles relatives à la protection, à la confidentialité des données et au secret de fabrication, ainsi que celles relatives à la liberté d'expression doivent également être respectées.

En tout état de cause, l'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel ne doit pas porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise, ni entraver la liberté pour les salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 50.4 — Budgets du comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE a la personnalité civile et gère son patrimoine. Dans ce cadre, l'employeur verse au comité une subvention de fonctionnement ainsi qu'une contribution pour financer les activités sociales et culturelles.

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Les activités sociales et culturelles constituent à la fois des éléments de cohésion sociale et d'attractivité. La gestion de leur budget est placée sous la responsabilité du CSE, et constitue un élément à part entière du mandat des élus du CSE.

Le CSE peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de l'un de ces budgets vers l'autre. Cette décision, qui résulte d'une délibération du CSE, émane de sa seule volonté. Le comité est en effet seul compétent pour apprécier s'il est opportun d'effectuer un

tel transfert.

Section 2 Parcours des acteurs du dialogue

Article 51 — Entretiens réalisés au titre du mandat

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IV Dialogue social en entreprise Chapitre 2 Des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise Section 2 Parcours des acteurs du dialogue

Article 51.1 — Entretien individuel de début de mandat

Le représentant du personnel élu ou le détenteur d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien individuel de début de mandat avec son employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le responsable hiérarchique mène cet entretien, accompagné, le cas échéant, d'un responsable des ressources humaines, lorsqu'il existe. L'entretien a pour objectif de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, et d'identifier les mesures à mettre en œuvre à cette fin. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel ou à l'entretien annuel d'évaluation.

À l'occasion de cet entretien, et afin d'éviter tout risque de distorsion entre la situation du détenteur d'un mandat et celle des autres salariés, l'employeur examine, avec le salarié, les conditions dans lesquelles il exerce à la fois son activité professionnelle et son ou ses mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les questions spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des réponses adaptées, en particulier en veillant à ajuster la charge de travail et les objectifs professionnels. Pour l'évaluation des objectifs professionnels, il sera tenu compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Les entreprises réalisent cet entretien dans un délai maximum de quatre mois à compter de l'élection ou de la désignation du représentant du personnel.

Article 51.2 — Entretien professionnel intervenant en cours de mandat

À l'occasion d'un entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention intervenant en cours de mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les activités exercées et sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. En outre, le salarié peut évoquer les questions et difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son mandat, de son activité professionnelle ou de l'évolution de sa carrière, et

qu'il estime liées à l'exercice de ce mandat.

Article 51.3 — Entretien professionnel à l'issue du mandat

Sans préjudice des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, un entretien professionnel est proposé systématiquement au représentant élu du personnel et au bénéficiaire d'un mandat syndical dont le mandat arrive ou est arrivé à terme. À cette occasion, l'employeur et le salarié font le point sur l'évolution salariale au cours du mandat, ainsi que sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. Ils examinent les moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises réalisent cet entretien professionnel, si possible avant le terme du mandat et au plus tard dans un délai maximum de quatre mois à compter de ce terme.

Article 52 — Validation des acquis de l'expérience

Afin de valoriser l'expérience acquise dans l'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel, les salariés élus ou désignés peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. À cette fin, les signataires de la présente convention rappellent qu'il existe plusieurs formations et certifications permettant de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, en particulier la « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » créée par arrêté ministériel, enregistrée au Répertoire spécifique et structurée en domaines de compétences transférables.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser les démarches de validation des acquis de l'expérience des salariés élus ou désignés, notamment pour les titulaires de mandats « lourds » ou « longs ». En particulier, dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, les représentants du personnel, élus ou désignés, reprenant leur activité professionnelle totale ou partielle à l'issue d'un ou plusieurs mandats représentant plus de 50 % de leur durée du travail, ou s'étant prolongés sur plusieurs mandats successifs représentant une durée totale d'au moins huit ans, bénéficient, à leur demande, d'un accompagnement par les ressources humaines dans leurs démarches de validation des compétences acquises dans le cadre de leur(s) mandat(s).

Article 53 — Formations

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IV Dialogue social en entreprise Chapitre 2 Des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise Section 2 Parcours des acteurs du dialogue

Article 53.1 — Accès à la formation

Les représentants du personnel, élus ou désignés, ont accès à la formation professionnelle dans des conditions identiques à celles applicables aux autres salariés.

À ce titre, ils ont accès à l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et d'actions de formation par apprentissage, mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle continue ou par alternance visés par les dispositions conventionnelles en vigueur. De plus, ils bénéficient des dispositions relatives à la construction d'un projet d'évolution professionnelle prévues au chapitre 3 « Parcours professionnel » du titre V.

En outre, dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales peuvent suivre des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale mis en œuvre dans les conditions prévues par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, notamment ceux ayant pour objet l'amélioration de la connaissance de l'environnement économique, technologique et social de l'entreprise et de la branche, ainsi que des transitions liées au numérique et à l'écologie, tels que ceux visés à l'article 53.2 de la présente convention.

Enfin, les salariés élus bénéficient des formations prévues par le code du travail, et aux conditions qu'il prévoit, en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail d'une part, et en matière économique d'autre part.

Article 53.2 — Formations communes des acteurs du dialogue social

Les signataires de la présente convention affirment leur attachement à un dialogue social dynamique et de qualité, mené au niveau des entreprises de la branche, en vue de favoriser la recherche de compromis constructifs entre les besoins d'adaptation des entreprises et les aspirations des salariés.

Ce dialogue social doit être mis en œuvre dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

À cette fin, les formations communes aux salariés, aux employeurs ou à leurs représentants, visées à l'article L. 2212-1 du code du travail, participent au développement d'une culture du dialogue et de la négociation et à la reconnaissance de la qualité mutuelle des acteurs, en confrontant les regards sur l'entreprise, en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social et en partageant, sur une base commune, les informations juridiques, économiques et sociales.

Dans cette perspective, l'article 34 de la présente convention collective prévoit la création, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, d'un cahier des charges propre à la branche.

Article 54 — Congés pour événements syndicaux

Les salariés sont autorisés à s'absenter, sous réserve de respecter les conditions ci-après énumérées, pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié souhaitant s'absenter fournit à son employeur une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'événement. La demande est formulée au moins 7 jours avant le début de celui-ci.

En cas de non-respect du délai minimal de 7 jours, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié.

L'employeur peut également refuser la demande si l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Section 3 Outils pratiques pour les acteurs du dialogue

Article 55 — Mise à disposition auprès d'organisations syndicales

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IV Dialogue social en entreprise Chapitre 2 Des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise Section 3 Outils pratiques pour les acteurs du dialogue

Article 55.1 — Objet et principes de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales est un dispositif auquel les entreprises et les organisations syndicales ont régulièrement recours. Afin d'encourager et de sécuriser les pratiques existantes, les présentes dispositions en déterminent les principes directeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

La convention de mise à disposition fixe les modalités de mise en œuvre de la mise à disposition, dans le respect des principes énoncés aux présents articles.

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales est facultative, de telle sorte qu'aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

En cas d'acceptation par l'entreprise de la mise à disposition, une convention est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Les signataires tiennent à rappeler que la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle

l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Article 55.2 — Exécution du travail du salarié mis à disposition

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale durant la mise à disposition. Le cas échéant, l'organisation syndicale laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

L'avenant au contrat de travail du salarié, signé dans le cadre de la mise à disposition, précise le travail confié par l'organisation syndicale au salarié, le lieu d'exécution, les horaires ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées.

Article 55.3 — Organisation du temps de travail durant la mise à disposition

La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

En cas de mise à disposition à temps partiel, la convention doit préciser le volume (nombre de jours ou d'heures par mois), ainsi que la répartition retenue par les parties.

Article 55.4 — Rémunération durant la mise à disposition

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que, le cas échéant, les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

Article 55.5 — Santé et sécurité du salarié mis à disposition

L'organisation syndicale s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires à la santé et à la sécurité du salarié mis à disposition.

Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, notamment celles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 55.6 — Formation durant la mise à disposition

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle visées à l'article L. 6321-1 du code du travail sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail.

À cette fin, la convention de mise à disposition organise des périodes permettant à l'employeur de mettre en œuvre les obligations en matière de formation.

Article 55.7 — Rupture anticipée ou renouvellement de la mise à disposition

La convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail du salarié peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu, ou d'un renouvellement.

Article 55.8 — Fin de la mise à disposition

Au terme de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 55.9 — Règlement des différends

La convention de mise à disposition peut prévoir qu'en cas de difficulté sur son interprétation, sa portée et ses effets, les parties se rapprocheront afin de trouver un règlement amiable du différend, préalablement à toute saisine du juge.

Article 56 — Négociation collective à distance

Les signataires de la présente convention rappellent que la priorité doit être donnée à la tenue de réunions de négociation où les participants sont physiquement présents. Cette forme de réunion est la plus adaptée au processus de négociation, dans la mesure où elle permet d'échanger facilement sur un même lieu avec l'ensemble des négociateurs.

Si les acteurs entendent privilégier ce mode d'organisation de la négociation collective, certaines contraintes, telles que l'éloignement géographique ou des circonstances exceptionnelles, peuvent rendre difficile, voire impossible, la présence physique.

Aussi les signataires reconnaissent que la négociation collective à distance peut répondre à ces contraintes particulières et assurer un dialogue social régulier et durable. Ils constatent que la négociation collective à distance peut garantir la continuité d'un dialogue social constructif et dynamique, notamment lorsque des circonstances particulières, telle une crise sanitaire, perturbent l'organisation de réunions en présentiel.

Afin d'apprécier l'opportunité de négocier à distance et d'adapter les modalités d'une telle négociation à l'organisation de l'entreprise, les partenaires sociaux ont toute liberté pour fixer,

ponctuellement ou dans le cadre d'un accord de méthode, les règles relatives à la négociation à distance. Ni l'employeur, ni les négociateurs représentant les salariés, ne peuvent se voir imposer un tel recours.

Les signataires rappellent que, quelle que soit sa forme, la négociation à distance ne peut s'envisager que dans le respect du principe de loyauté, tant à l'occasion de la convocation des parties que pendant le déroulement de la négociation. La négociation collective à distance ne fait pas obstacle à d'éventuelles suspensions de séance.

Dans ce cadre, les entreprises doivent se doter d'outils sécurisés et efficaces et, en tout état de cause, rester vigilantes au respect de la réglementation générale relative à la protection des données. Il est également nécessaire de s'assurer que les moyens de communication à distance utilisés garantissent l'identification technique des parties à la négociation ainsi que leur participation effective aux échanges, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des négociations, sous réserve d'éventuelles difficultés techniques.

Tant la négociation que la conclusion d'un accord collectif peuvent être envisagées à distance. Les signataires rappellent ainsi que, conformément aux dispositions légales, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique.

Article 57 — Heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année

En raison des caractéristiques propres au décompte du temps de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'utilisation et le décompte des heures de délégation font l'objet de dispositions particulières dans le code du travail. Il est permis aux partenaires sociaux de déterminer et de préciser le régime applicable, au moyen de la négociation collective.

Les signataires de la présente convention entendent se saisir de cette possibilité et proposer aux entreprises de la branche un dispositif d'utilisation et de décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Ainsi, afin d'encadrer l'utilisation et le décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, les entreprises pourront décider d'appliquer, après consultation du comité social et économique, le présent dispositif.

Lorsqu'il est fait application du présent article, le crédit d'heures dévolu, en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, est mensuel. Ces salariés disposent d'une liberté d'utilisation, à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, de leur crédit d'heures, étant entendu qu'une demi-journée correspond à l'utilisation de quatre heures de délégation. Cette utilisation s'effectue selon les mêmes modalités que celles utilisées par les salariés titulaires de mandat, dont le temps de travail est décompté en heures. Ainsi, chaque heure de délégation prise par les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours est décomptée du crédit d'heures mensuel dont ils disposent, selon l'utilisation faite du crédit d'heures.

Le temps passé en délégation est considéré comme du temps de travail effectif pour

l'accomplissement du forfait en jours sur l'année.

Dans le cadre du contrôle annuel du nombre de jours travaillés et de l'évaluation de l'organisation et de la charge de travail, tels que prévus par l'article 103.6 et l'article 103.7 de la présente convention, les heures de délégation utilisées par les salariés, pendant les jours travaillés au titre de la convention de forfait en jours, sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés.

Lorsque les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année utilisent des heures de délégation durant des jours non travaillés au titre de la convention de forfait, les heures de délégation sont comptabilisées dans un compteur. Lorsque le compteur atteint quatre heures, il est possible de procéder au rachat de la demi-journée dans les conditions prévues à l'article 103.6 de la présente convention, ou à l'octroi aux salariés par l'employeur d'une demi-journée de repos supplémentaire, afin de ne pas dépasser le nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés. Il en va de même lorsque, à la fin de l'année, le compteur des heures de délégation est inférieur à quatre heures.

Article 58 — Heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires du CSE peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles, conformément à l'article R. 2314-1 du code du travail. Les membres de la CSSCT, désignés parmi les membres du CSE, peuvent ainsi bénéficier de ce surcroît d'heures, dans les conditions prévues par la loi.

Au regard des attributions de la CSSCT en matière de santé et de sécurité, et afin d'en faciliter l'exercice, les employeurs sont incités, en cas de circonstances exceptionnelles, à accorder aux membres de la CSSCT dont le crédit d'heures est épuisé, la possibilité d'accomplir des heures de délégation, de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale, sans que les salariés aient à apporter la preuve, au préalable, de l'existence de ces circonstances exceptionnelles.

Ces circonstances exceptionnelles, au sens du précédent alinéa, sont liées à l'existence d'une situation inhabituelle, d'ampleur nationale ou territoriale, nécessitant, pour les représentants élus du personnel, un surcroît de démarches et d'activités, débordant le cadre de leurs tâches coutumières au sein de la CSSCT, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence de la mesure à prendre.

Le nombre d'heures de délégation additionnel, ainsi que le régime de leur utilisation, ont vocation à être déterminés dans le cadre du dialogue social, c'est-à-dire par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Titre V Classification

Chapitre préliminaire

Article

Les signataires de la présente convention considèrent que la classification de branche constitue un enjeu central dans ce dispositif, à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit.

Ce projet social doit permettre de renforcer le développement des entreprises industrielles, et de les aider à relever les défis (économiques, technologiques, démographiques et environnementaux) auxquels elles sont confrontées, et aux salariés d'évoluer dans des environnements de travail attractifs, valorisant les compétences et les qualifications professionnelles tout au long de leurs parcours professionnels.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des entreprises, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les signataires souhaitent mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois.

Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. À ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèlent les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constituent un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise. Les signataires souhaitent que la classification des emplois de la métallurgie puisse également constituer, en elle-même, un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Les signataires entendent, par ailleurs, établir un dispositif compréhensible, accessible et lisible par les employeurs et les salariés, afin de simplifier son utilisation et de faciliter son appropriation dans l'entreprise. Ils souhaitent mettre en place des outils permettant de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises.

Enfin, ils estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification, doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tels que la rémunération minimale garantie par la branche, pour permettre à cette dernière de jouer son rôle régulateur, ou encore la gestion des parcours professionnels des salariés, notamment en facilitant l'accès

de ces derniers aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience.

Chapitre 1er La méthode de classement des emplois

Article 59 — Les principes de classement

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

Article 60 — Référentiel d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois, afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises industrielles. Les critères classants sont définis comme suit :

- 1° Complexité de l'activité : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter ;
- 2° Connaissances : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience ;
- 3° Autonomie : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé ;
- 4° Contribution : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité ;
- 5° Encadrement / coopération : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet ;
- 6° Communication : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

La diversité des critères classants retenus permet d'analyser avec précision le contenu des emplois.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois, ci-dessous.

Référentiel d'analyse. Méthode de classification

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite la création de connaissances pour l'ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats.	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination de la totalité de l'organisation.	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés.
Degré 9	Élaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux.	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline.	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats.	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique.	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques.
Degré 8	Élaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels.	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats.	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique.	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens.	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés.
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande.	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique.	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens.	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs.
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi engage la performance d'un service ou d'un département.	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées.	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités.
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés.	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département.	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer.
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel.	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail.	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation.
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques.	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.	Appui technique/organisationnel individuel.	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs.
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension.	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires.	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire.	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière.	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat.
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.	L'emploi nécessite des connaissances minimales.	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent.	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples.

Article 61 — La méthode de cotation des emplois

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre V Classification Chapitre préliminaire Chapitre 1er La méthode de classement des emplois

Article 61.1 — Méthode générale de cotation

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu à l'article 60 de la présente convention, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Le référentiel visé à l'article 60 de la présente convention permet donc de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points.

Article 61.2 — Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »

Conformément aux dispositions de l'article 61.1 de la présente convention, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles L. 6113-1 et D. 6113-19 du code du travail, en correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du code du travail et par l'article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »

8	(ex-niveau I) – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) – Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) – Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) – (BTS, DUT)...	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

Article 62 — L'échelle unique de classification

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

Article 62.1 — Principes

Les 55 cotations visées à l'article 61.1 de la présente convention font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois. Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18.

Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois. Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I.

Les regroupements sont définis comme suit :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	

34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe, dont cet emploi relève.

Article 62.2 — Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

Article 62.3 — Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules

dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC.

Article 62.4 — Contrats en alternance

Compte tenu de la nature des contrats en alternance, associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en lien avec la certification professionnelle préparée objet du contrat, les signataires de la présente convention conviennent, par dérogation aux dispositions du présent titre en matière de classification des emplois à l'exception de celles qui leur sont applicables au titre de l'article 63.2.1, l'article 63.2.2, l'article 63.3 de la présente convention et du chapitre 3 du présent titre, de la mise en place d'un dispositif spécifique de classement des salariés titulaires d'un contrat en alternance.

L'employeur classe les bénéficiaires d'un contrat en alternance pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, dans l'une des 4 familles suivantes :

- relèvent de la famille 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emplois A de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 5 ou au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;
- relèvent de la famille 4 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au moins au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

Exemples de diplômes [1]	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A
[1] Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.			

Article 62.5 — Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Les signataires de la présente convention rappellent que, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux – à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié – dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat. Toutefois, conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois F11.

De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois C6.

Chapitre 2 Mise en œuvre de la classification

Article 63 — Mise en œuvre dans les entreprises

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre V Classification Chapitre préliminaire Chapitre 2 Mise en œuvre de la classification

Article 63.1 — Description de l'emploi

Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

Article 63.2 — Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre 1er du présent titre.

Article 63.2.1 — Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 63.2.2 — Embauche

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 63.2.3 — Changement de classement

Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Les signataires de la présente convention rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 63.3 — Rôle des institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant de la présente convention, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant de la présente convention.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, le support d'information rédigé paritairement visé à l'article 64.1 de la présente convention.

Article 64 — Accompagnement par la branche

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre V Classification Chapitre préliminaire Chapitre 2 Mise en œuvre de la classification

Article 64.1 — Guide pédagogique de référence

Les signataires de la présente convention souhaitent accompagner les entreprises et les salariés dans le déploiement de la classification prévue par la présente convention.

À cet effet, ils ont réalisé un guide pédagogique, visant à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif de classification, et à présenter et expliquer ce dispositif aux salariés.

Le guide pédagogique explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant de la présente convention, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de cotation et de classement des emplois, visée au chapitre I du présent titre. Il prévoit également les moyens de sa diffusion la plus large possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. Il comprend un support d'information à destination des salariés, présentant de manière synthétique la nouvelle classification.

Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un groupe technique paritaire. Les éventuelles évolutions ou modifications du guide seront également faites dans ce cadre.

À l'issue des travaux du groupe technique paritaire, le guide pédagogique fait l'objet d'une validation par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le guide pédagogique paritaire est accessible par tout moyen aux salariés et aux employeurs. Cette volonté de transparence a pour objectif de permettre à chaque acteur de l'entreprise de mieux comprendre et utiliser le système de classification des emplois. Il a également pour effet de permettre à chacun de s'assurer de la bonne utilisation de la classification.

Article 64.2 — Suivi du déploiement de la nouvelle classification

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la sous-

commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Une évaluation de la présente convention est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

Article 64.3 — Certification professionnelle à la méthode de classement

Afin d'attester de la connaissance de la classification résultant de la présente convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit, les signataires de la présente convention ont convenu de la création d'une certification professionnelle à la méthode de classement, dont les modalités d'élaboration ont été définies par l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, modifié.

Cette certification est un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM).

Elle est présentée soit à l'issue d'une action de formation réalisée par tout organisme de formation habilité par la branche, soit en candidature libre. Elle est obtenue après réussite à l'évaluation prévue.

Les conditions d'habilitation des organismes de formation et les conditions d'attribution du CCPM sont définies par le « Dispositif des certifications professionnelles » prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention.

La formation est mise en œuvre soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation sous réserve de l'enregistrement du CCPM dans le répertoire spécifique (RS). Elle peut être également mise en œuvre dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale visé aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, en particulier pour les représentants du personnel.

La formation est financée dans les conditions de droit commun, le cas échéant avec le soutien financier de l'OPCO 2i.

Chapitre 3 Parcours professionnels

Article 65 — Information des salariés sur les parcours professionnels

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre V Classification Chapitre préliminaire Chapitre 3 Parcours professionnels

Article 65.1 — Informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle

La branche accompagne les salariés, tout au long de leur parcours professionnel, en mettant à leur disposition les outils et informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

À cette fin, les groupes techniques paritaires « Certifications » et « Observations » diffusent, sur leur site internet, les informations utiles à la compréhension de l'environnement professionnel, des évolutions des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, ainsi que les coordonnées et missions des organismes en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

En outre, le référentiel d'analyse des emplois permet au salarié de bénéficier d'une meilleure visibilité sur les évolutions envisageables dans le cadre d'un parcours professionnel. La définition, pour chaque critère classant, de chacun des degrés visés à l'article 60 de la présente convention, permet au salarié, en fonction du positionnement de son emploi sur le référentiel, de bénéficier d'une vision précise sur le niveau d'exigence requis pour occuper un emploi correspondant aux degrés supérieurs.

Article 65.2 — Entretien professionnel

Les signataires de la présente convention rappellent que l'entretien professionnel défini par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire « Observations », intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Article 66 — Employeur et salarié acteurs du projet d'évolution professionnelle

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre V Classification Chapitre préliminaire Chapitre 3 Parcours professionnels

Article 66.1 — Accompagnement de l'employeur dans la définition et la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Lorsque le salarié et l'employeur s'accordent sur la définition d'un projet d'évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur identifie, conjointement avec le salarié, les actions à engager, par exemple les dispositifs de formation, les modalités d'évaluation des compétences acquises, les certifications adaptées, le calendrier prévisionnel envisagé et les perspectives d'évolution professionnelle.

Article 66.2 — Examen de la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Lorsque le salarié obtient la qualification requise pour tenir un emploi correspondant au projet d'évolution professionnelle visé à l'article 66.1 de la présente convention, l'employeur examine les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

Article 67 — Salarié acteur de son projet d'évolution professionnelle

Afin de lui permettre d'élaborer, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle, le salarié peut solliciter l'appui des organismes en charge du CEP. Il bénéficie, dans ce cadre, d'un accueil individualisé lui permettant d'identifier les actions à engager, les dispositifs de formation et de certification adaptés, et les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié peut, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, porter à la connaissance de l'employeur les actions de formation et de certification réalisées dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle. Sur demande du salarié, l'employeur examine sa candidature à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

Chapitre 4 Classification et salaires minimaux conventionnels

Article

Un salaire minimal hiérarchique est déterminé pour chacune des 18 classes d'emplois visées à l'article 62.1 de la présente convention.

Ces salaires minimaux hiérarchiques sont déterminés au chapitre 1er du titre X.

Chapitre 5 Dispositions transitoires

Article 68 — Maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres

Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du

13 mars 1972 – soit en application des dispositions de cette dernière, soit en application de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie – mais ne remplit pas la condition visée à l'article 62.2 de la présente convention, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, des dispositions conventionnelles suivantes :

- l'article 73 relatif à la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté en application du chapitre relatif à la rupture du contrat de travail ;
- l'article 74.2.1 relatif à la durée du préavis de démission ;
- l'article 75.2.1 relatif à la durée du préavis de licenciement ;
- l'article 75.3 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; le salarié, qui relève du champ d'application du présent article, bénéficiera, selon la formule la plus avantageuse pour lui, de l'indemnité légale de licenciement visée à l'article L. 1234-9 du code du travail, de l'indemnité visée à l'article 75.3.1.1 ou de celle visée à l'article 75.3.1.2 ;
- l'article 84 relatif à l'incidence de la maladie sur le droit à congés payés ;
- l'article 91.1 relatif à l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident ;
- le titre XII de la présente convention relatif aux dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité.

Article 69 — Garanties en matière de salaire

L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération annuelle totale brute du salarié soumise à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelles que soient leurs dénominations, seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs.

Titre VI Contrat de travail

Chapitre 1er Formation du contrat de travail

Article 70 — Période d'essai

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 1er Formation du contrat de travail

Article 70.1 — Objet de la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.

Article 70.2 — Existence de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. À défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.

Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.

Article 70.3 — Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives.

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement)
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

Sans préjudice des dispositions législatives prévoyant que certaines relations de travail antérieures à l'embauche sont imputables sur la durée de la période d'essai, sont déduites de la durée de la période d'essai du salarié en CDI, les périodes de travail dans l'entreprise effectuées, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un CDD conclu avec la même entreprise ou d'un CTT.

En application de l'article L. 6222-16 du code du travail, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi immédiatement de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Par exception à l'alinéa précédent, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature

d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, une période d'essai peut être prévue lorsque le contenu de l'emploi ne correspond pas aux activités professionnelles qui avaient été confiées au titulaire du contrat d'apprentissage. Toutefois, dans ce cas, cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 70.4 — Renouvellement de la période d'essai

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale prévue à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée totale de la période d'essai, qui résulte de la durée de la période d'essai fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention à laquelle s'ajoute la durée du renouvellement, est au plus égale aux durées définies ci-après :

Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée totale maximale de la période d'essai (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

Article 70.5 — Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 1er Formation du contrat de travail

Article 70.5.1 — Durée du délai de prévenance

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 1er Formation du contrat de travail

Article 70.5.1.1 — Rupture de la période d'essai à l'initiative de

| l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1° 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2° 2 semaines calendaires après un mois de présence ;
- 3° 1 mois calendaire après 3 mois de présence.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, les délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance prévu au présent article :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

| Article 70.5.1.2 — Rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

- 24 heures en cas de durée de présence du salarié inférieure à 8 jours ;
- 48 heures en cas de durée de présence du salarié au moins égale à 8 jours.

Ces délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

| Article 70.5.2 — Exécution du délai de prévenance

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai

de prévenance. Le contrat prend fin au terme du délai de prévenance si celui-ci est exécuté, et au plus tard à l'expiration de la période d'essai dans le cas où la durée du délai de prévenance est supérieure à la durée restant à courir de la période d'essai.

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise.

L'employeur peut décider unilatéralement de dispenser le salarié de tout ou partie de l'exécution du délai de prévenance. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de procéder à cette dispense, et le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.

Article 70.5.3 — Autorisations d'absences pour recherche d'emploi

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 1er Formation du contrat de travail

Article 70.5.3.1 — Décompte du temps de travail en heures

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissement pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Article 70.5.3.2 — Décompte du temps de travail en jours

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, celle-ci est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié. Lorsque la durée du délai de prévenance est égale à 2 semaines, la journée est fixée par l'employeur.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Chapitre 2 Exécution du contrat de travail

Article 71 — Reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude

Conformément à l'article L. 4624-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé. Dans ce cadre, le médecin du travail peut, conformément à l'article L. 4624-3 du code du travail, proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du salarié.

Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du code du travail, hormis le cas où l'avis d'inaptitude emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du code du travail, l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Lorsque l'éventuelle proposition de reclassement correspond à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail », elle fait l'objet de l'accord écrit du salarié.

À ce titre, lorsque la modification du contrat de travail résultant d'un reclassement sur un autre

emploi au sein de la même entreprise consécutif à sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail emporte une diminution de sa rémunération, le salarié qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de l'accord entre les parties bénéficie du maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte, pendant une période de 3 mois courant à partir de la date d'application de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois si le salarié justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté, et à 6 mois si le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté.

La rémunération maintenue correspond à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé dans les conditions de l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte.

Le maintien temporaire de rémunération prévu au présent article n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail.

Article 72 — Mobilité géographique

La mobilité géographique peut constituer un facteur d'évolution professionnelle et d'enrichissement du parcours du salarié, en permettant une diversification de ses expériences et en renforçant sa capacité d'adaptation à des environnements professionnels variés. Elle accroît également les opportunités d'emplois.

Afin de lever certains freins à la mobilité géographique, des mesures d'accompagnement sont mises en place, en particulier lorsqu'un changement de résidence est rendu nécessaire.

Article 72.1 — Définition

La mobilité géographique des salariés, c'est-à-dire le changement du lieu de travail, peut résulter :

1° De la décision unilatérale de l'employeur, lorsque ce changement ne constitue pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail », car il intervient dans le même secteur géographique ;

2° De la mise en œuvre, par l'employeur, d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ;

3° De l'application d'un accord de performance collective visé à l'article L. 2254-2 du code du travail, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ;

4° D'un accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre (ou, lorsque la loi le prévoit, d'un accord exprimé tacitement par le salarié), dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « modification du contrat de travail ».

Article 72.2 — Accompagnement des mobilités nécessitant un changement

de lieu de résidence

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 2 Exécution du contrat de travail

Article 72.2.1 — Dispositions générales

Dans les cas visés à l'article 72.1 de la présente convention, la modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur, qui nécessite un changement de lieu de résidence, ouvre droit, pour le salarié, à la prise en charge, par l'employeur :

1° Des frais de déménagement ;

2° Des frais de transport et d'hébergement du salarié, ainsi que des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

La prise en charge de ces frais par l'employeur est subordonnée au respect des conditions visées au deuxième alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les modalités de prise en charge de ces frais sont déterminées par accord entre les parties. À défaut d'accord, l'employeur rembourse :

- les frais de déménagement prévus au 1°, sur la base du devis le moins onéreux ; à ce titre, l'employeur peut demander au salarié la présentation d'au plus 3 devis ;
- les frais prévus au 2°, selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Les frais prévus aux 1° et 2° sont remboursés au salarié dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Article 72.2.2 — Dispositions spécifiques à la mise en œuvre d'une clause de mobilité

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail, le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité, par laquelle le salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié par l'employeur au sein de la même entreprise dans le cadre d'une zone géographique préalablement définie. La clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application, de manière qu'au moment de la conclusion de la clause, le salarié connaisse précisément le contenu de l'obligation de mobilité découlant de cette clause.

La clause de mobilité est insérée au contrat de travail du salarié lorsque la nature de son emploi la rend nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise. En tout état de cause, l'emploi du salarié doit relever au minimum du groupe d'emplois D.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de mobilité demeure justifiée et

proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé.

La mise en œuvre de la clause de mobilité, lorsqu'elle nécessite un changement de lieu de résidence du salarié, intervenant dans le respect des conditions visées au 4^e alinéa de l'article 72.2.1 de la présente convention, s'effectue dans les conditions définies ci-après.

La clause de mobilité est mise en œuvre par l'employeur conformément à l'intérêt de l'entreprise et dans le respect de l'obligation de loyauté. À ce titre, l'employeur prend en compte la vie personnelle et familiale du salarié, dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail.

Le salarié est informé de la mise en œuvre de la clause de mobilité au moins 2 mois avant sa date d'application effective, sauf accord entre les parties.

Les modalités opérationnelles de la mobilité géographique sont examinées à l'occasion d'un entretien entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la clause de mobilité a déjà été appliquée, elle ne peut pas être à nouveau mise en œuvre dans les 30 mois suivant sa mise en œuvre précédente, sauf accord entre les parties.

Les dispositions de l'article 72.2.2 de la présente convention ne s'appliquent pas aux salariés dont la mobilité géographique est inhérente aux fonctions exercées.

Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 73 — Dispositions générales

Les dispositions du présent chapitre sont relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Conformément aux dispositions législatives, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

Par dérogation à l'article 3 de la présente convention relatif à la définition de l'ancienneté et sous réserve des dispositions législatives, ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;
- les périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à un an sauf lorsque cette suspension correspond à un congé financé par un compte épargne-temps. La phrase précédente ne s'applique pas aux salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, pour lesquels les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre.

Pour le calcul des indemnités visées à l'article 75.3.1.1 et à l'article 77.3 de la présente

convention, l'ancienneté, telle que définie au présent article, acquise par le salarié relevant des groupes d'emplois A à E, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, est majorée de 50 %.

Article 74 — Démission

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 74.1 — Définition

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Article 74.2 — Préavis

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 74.2.1 — Durée du préavis

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Groupes d'emplois de la classification de la métallurgie	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H, I	3 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, le groupe d'emplois est apprécié à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de démissionner.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

Article 74.2.2 — Exécution du préavis

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 74.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

Article 75 — Licenciement

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 75.1 — Définition

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Il est justifié dans les conditions prévues par les dispositions législatives, notamment, par un motif inhérent à la personne du salarié ou par un motif économique.

Article 75.2 — Préavis

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 75.2.1 — Durée du préavis

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires

Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté, le groupe d'emplois et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

Article 75.2.2 — Exécution du préavis

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 75.2.1 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 75.2.1 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration. Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

Article 75.2.3 — Autorisations d'absences pour recherche d'emploi

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 75.2.3.1 — Décompte du temps de travail en heures

Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé, dans la limite de 50 heures par mois de préavis.

Pour les salariés à temps partiel, le volume de 50 heures est réduit à due proportion de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Article 75.2.3.2 — Décompte du temps de travail en jours

Pendant le préavis, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise de cette journée sont convenues entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, elle est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Article 75.3 — Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié bénéficie, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 8 mois, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Article 75.3.1 — Montant de l'indemnité de licenciement

Le groupe d'emplois visé à l'article 75.3.1.1 et l'article 75.3.1.2 de la présente convention est

apprécié à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Article 75.3.1.1 — Groupes d'emplois A, B, C, D ou E

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois A, B, C, D ou E, l'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- 1° 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2° 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 d'année par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Article 75.3.1.2 — Groupes d'emplois F, G, H et I

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, l'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- 1° Pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;
- 2° Pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :
 - a) 1 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;
 - b) 3 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité

de licenciement, y compris le plafond de 18 mois, est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

Article 75.3.2 — Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, due :

1° Soit au titre des 12 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié, ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, des mois précédant cette même date ;

2° Soit au titre des 3 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Article 75.3.3 — Majoration et planchers ou minoration de l'indemnité de licenciement des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I

Lorsque l'emploi du salarié relève des groupes d'emplois F, G, H ou I à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de le licencier, le montant de l'indemnité de licenciement calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et l'article 75.3.2 de la présente convention est majoré :

- de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 mois de salaire de référence ;
- de 30 % pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 6 mois de salaire de référence.

Le montant, résultant des alinéas précédents, ne peut pas dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence.

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculé conformément à l'article 75.3.1.2 et à l'article 75.3.2 de la présente convention, est minoré :

- de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;
- de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;
- de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;
- de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.

La minoration ne peut aboutir à porter l'indemnité de licenciement à un montant inférieur à

celui de l'indemnité légale de licenciement.

La minoration n'est pas applicable si le salarié démontre qu'à la date de rupture du contrat de travail :

- soit il n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- soit l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui est liquidée avec un abattement.

Les conditions d'âge et d'ancienneté prévues au présent article sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

Article 75.3.4 — Modalités de versement de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est versée à la rupture du contrat de travail.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, lorsque le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail et excède 3 mois de salaire, l'employeur peut verser la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Article 76 — Rupture conventionnelle individuelle

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 76.1 — Définition

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord des parties dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Article 76.2 — Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 75.3 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle qui précède la date de rupture du contrat de travail.

Article 77 — Départ volontaire à la retraite

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 77.1 — Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Article 77.2 — Préavis

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Article 77.3 — Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, au moins égale aux montants fixés ci-après :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0
> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0

> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0
> ou = 40 ans		6,0

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 75.3.2 de la présente convention.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 75.3.2 de la présente convention est celle qui précède la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Pour la détermination de l'ouverture du droit à l'indemnité de départ à la retraite, ainsi que pour la détermination de son montant, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Article 78 — Mise à la retraite

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 78.1 — Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail.

Article 78.2 — Préavis

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Article 78.3 — Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 79 — Clause de non-concurrence

Par dérogation au premier alinéa de l'article 73 de la présente convention, le présent article concerne tout type de contrat de travail et tout type de rupture.

Article 79.1 — Définition et dispositions générales

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du code du travail, la lettre d'engagement, le contrat de travail ou tout accord écrit des parties peut prévoir une clause de non-concurrence, par laquelle le salarié s'interdit, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur, dans les conditions prévues par le présent article.

La clause de non-concurrence définit de façon précise l'étendue de l'obligation de non-concurrence, limitée dans le temps et l'espace, dans le respect des deux principes cumulatifs suivants :

1° Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la clause de non-concurrence est justifiée par l'emploi du salarié, susceptible d'entraîner une réelle concurrence et de porter préjudice à l'ancien employeur ;

2° Elle ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de non-concurrence demeure justifiée et proportionnée, au regard de l'emploi occupé.

Article 79.2 — Durée maximale d'application

La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder une durée d'un an.

Toutefois, l'obligation de non-concurrence peut être renouvelée une fois, dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, conformément au principe de proportionnalité, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la durée de la période d'essai figurant dans le contrat de travail

ou dans la lettre d'engagement, fixée conformément à l'article 70.3 de la présente convention.

La durée et les conditions de renouvellement sont fixées dans la clause de non-concurrence. À défaut de stipulation, le renouvellement fait l'objet d'un accord des parties, avant le terme de la durée initiale de l'obligation de non-concurrence.

En tout état de cause, les parties au contrat de travail veillent à fixer une durée d'application proportionnée à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, au regard de la nature de l'emploi du salarié.

Article 79.3 — Contrepartie financière

La clause de non-concurrence comporte l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière pendant la durée de l'obligation de non-concurrence.

La contrepartie financière correspond à une indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à un montant égal à la moitié de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise. Ce montant est porté à 60 % de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence.

Article 79.4 — Renonciation à la clause de non-concurrence

L'employeur peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non-concurrence dans les conditions définies ci-après.

L'employeur manifeste sa volonté de renonciation par écrit, au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant :

- 1° La date à laquelle il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ;
- 2° La date de notification à l'employeur de la rupture, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ;
- 3° La date de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée ;
- 4° La date de signature de la convention de rupture visée à l'article L. 1237-13 du code du travail, à défaut de mention de la renonciation dans cette convention.

Dans le cas visé au 4° ci-dessus, la renonciation est réputée non écrite lorsque la convention de rupture n'est pas suivie d'une rupture effective du contrat de travail.

Lorsque la date visée au 2° coïncide avec une période de fermeture collective de l'établissement pour congés, le point de départ du délai de 15 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

La renonciation à la clause de non-concurrence libère l'employeur du versement de la contrepartie financière prévue à l'article 79.3 de la présente convention.

Chapitre 4 Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail

Section 1 Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Article 80 — Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité

En application des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux disposent de la faculté de négocier, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, exclusives de tout licenciement ou de la démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié.

Ces accords collectifs ne se substituent pas aux plans de départ volontaire mis en œuvre, le cas échéant, par les entreprises qui justifient d'un motif économique en application de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Section 2 Prévention du licenciement pour motif économique et rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique

Article 81 — Prévention du licenciement pour motif économique

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 4 Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail Section 2 Prévention du licenciement pour motif économique et rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique

Article 81.1 — Modification du contrat de travail pour motif économique

Afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elle pourrait être amenée

à mettre en œuvre, l'entreprise confrontée à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarder sa compétitivité, privilégie, lorsque cela est possible, la modification du contrat de travail pour motif économique, qui n'entraîne, pour le salarié, ni classement, ni rémunération inférieurs.

Dès lors qu'une modification du contrat pour motif économique est envisagée, elle est proposée au salarié en application de l'article L. 1222-6 du code du travail. Dans ce cadre, le salarié dispose d'un mois, à compter de la réception de la proposition par lettre recommandée avec avis de réception, pour faire connaître son refus. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais visés ci-dessus, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Article 81.2 — Reclassement

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 4 Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail Section 2 Prévention du licenciement pour motif économique et rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique

Article 81.2.1 — Reclassement interne

Les entreprises recherchent toutes les possibilités de reclassement interne pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour la communication aux salariés des postes disponibles au reclassement interne, l'employeur peut adresser une offre personnalisée à chaque salarié concerné ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.

S'il privilégie la diffusion des postes disponibles au moyen d'une liste, celle-ci comporte un délai de réflexion commun à toutes les offres, dans les conditions fixées à l'article D. 1233-2-1 du code du travail.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie. La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur une même offre, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

En cas d'actualisation de la liste, la ou les nouvelles offres sont soumises à un délai de réflexion identique au délai de réflexion initial, et courant à compter de la date de publication de ces nouvelles offres.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de chacun des délais de réflexion visés aux

deux précédents alinéas vaut refus des offres.

Article 81.2.2 — Reclassement externe

Les partenaires sociaux de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement externe des salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ont la possibilité de mettre en relation les entreprises qui envisagent ces licenciements avec celles qui font état d'un besoin en recrutement. Elles peuvent, en outre, mobiliser les outils d'accompagnement de la branche au reclassement, notamment les bourses de l'emploi qu'elles ont mises en place, ou encore les outils déployés par les centres de formation de la profession.

L'UIMM favorise les recherches de reclassement, en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements collectifs pour motif économique, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer les emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

Article 81.3 — Maintien temporaire de rémunération

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, lorsque la modification emporte une diminution de la rémunération du salarié au sens de l'article L. 3141-24, I du code du travail, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an déterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1234-1, 2° bénéficie du maintien temporaire de cette rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

Article 81.4 — Accès à la formation

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur assure, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'adaptation des salariés concernés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Lorsque le salarié concerné le demande, l'entreprise examine les conditions lui permettant de développer ses compétences. Dans ce cadre, elle peut, par exemple, envisager un abondement

de son compte personnel de formation.

Article 82 — Rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VI Contrat de travail Chapitre 4 Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail Section 2 Prévention du licenciement pour motif économique et rupture du contrat de travail dans le cadre du licenciement pour motif économique

Article 82.1 — Information des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

Article 82.2 — Préavis

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Article 82.3 — Priorité de réembauche

En application de l'article L. 1233-45 du code du travail, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Cette information précise le délai au cours duquel le salarié peut exprimer son choix en faveur d'un emploi disponible.

Titre VII Suspensions du contrat de travail

Chapitre 1er Congés payés. Congés exceptionnels

Article 83 — Durée du congé et période d'acquisition

Conformément aux articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année de travail complète. Le congé principal est d'une durée de 24 jours ouvrables. Les 6 jours ouvrables restants constituent la 5e semaine de congés payés.

L'entreprise peut adopter un décompte des congés payés en jours ouvrés.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée, selon le choix de l'entreprise :

- du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ;
- sur l'année civile ;
- le cas échéant, sur la période annuelle de décompte du temps de travail.

Article 84 — Incidence de la maladie ordinaire sur le droit à congés payés

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident, dans la limite des durées suivantes :

- 1° 2 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 2° 4 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 3° 6 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté ;
- 4° 8 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 20 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont lieu au cours d'une même période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal, la durée d'assimilation cumulée ne peut excéder les durées prévues aux 1° à 4° ci-dessus.

Par exception aux dispositions prévues ci-dessus, pour le salarié dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H ou I, les périodes visées au premier alinéa du présent article sont limitées à une durée d'un an calendaire d'absence, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

L'ancienneté est appréciée à l'ouverture de la période de référence.

Article 85 — Période de prise des congés payés et ordre des départs

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

En fonction des besoins de l'entreprise, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre. Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- la situation de famille ;
- la date de présentation de la demande de congé ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 86 — Modification de l'ordre des départs ou des dates de congés et rappel en cours de congés

L'ordre et la date des départs en congés peuvent être modifiés dans les délais visés au 2° de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Dans les cas exceptionnels où, sur demande de l'employeur, les dates de congés d'un salarié seraient modifiées au cours du délai de prévenance minimal applicable en vertu de l'alinéa précédent, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, les frais occasionnés lui sont remboursés, sur justificatifs.

Lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, il bénéficie d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables, pris dans des conditions déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 87 — Règles de fractionnement

Les 24 jours ouvrables du congé principal sont pris consécutivement, sauf dans les cas visés à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Une fraction du congé principal de 12 jours ouvrables minimum doit être prise en continu. Cette fraction est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Les jours du congé principal restants sont pris par le salarié en une ou plusieurs fractions durant la période définie à l'article 85 de la présente convention.

Les dispositions de l'article L. 3141-23 du code du travail sont applicables sauf en cas de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié ou avec son accord.

Article 88 — Modalités de report des congés

Lorsque les congés du salarié ont été reportés en raison d'une maladie ordinaire ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenant avant la date du départ en congés, ceux-ci peuvent être pris dans un délai maximal de 15 mois suivant la date du retour du salarié dans l'entreprise à l'issue de la période de suspension du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, lorsque l'entreprise décompte le temps de travail des salariés sur l'année dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle ou d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année, la prise des congés payés peut être reportée, à la demande du salarié, et après accord de l'employeur, jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Cette possibilité peut être utilisée l'année au cours de laquelle l'entreprise modifie la période d'acquisition des congés payés pour la faire coïncider avec la période annuelle de décompte du temps de travail.

Les congés reportés sont rémunérés dans les conditions fixées aux articles L. 3141-24 et suivants du code du travail.

La demande de report doit être formulée par le salarié au moins 3 mois avant l'expiration de la période de prise en cours.

Le report a pour effet de majorer, au cours de l'année où il est effectué :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année. Ce volume est majoré de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est majoré du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Le report a pour effet de réduire, au cours de l'année de prise des jours de congés ainsi reportés :

- le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires applicable. Ce seuil est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés reportés ;
- le volume annuel d'heures de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures. Ce volume est diminué de la valeur horaire du nombre de jours de congés payés reportés ;
- le volume du nombre de jours de travail convenu dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Ce seuil est diminué du nombre de jours de congés reportés, exprimés en jours ouvrés.

Article 89 — Congés payés supplémentaires

Les signataires de la présente convention considèrent que les congés supplémentaires peuvent constituer un élément d'attractivité pour les entreprises de la branche, en particulier vis-à-vis des salariés entrant sur le marché du travail. Ils estiment en outre que les contraintes particulières liées à l'organisation du travail dans le cadre d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année justifient l'attribution d'un temps de repos complémentaire.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit l'attribution de jours de congés payés supplémentaires en application de l'article L. 3141-10 du

code du travail.

Article 89.1 — Dispositions communes

Pour tout salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté, le congé payé légal est augmenté d'un congé payé supplémentaire d'un jour ouvrable.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 2 jours ouvrables pour le salarié âgé d'au moins 45 ans.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 3 jours ouvrables pour le salarié âgé de plus de 55 ans et justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou de jours de travail convenus dans la convention de forfait sur l'année.

Article 89.2 — Dispositions spécifiques applicables aux cadres dirigeants et aux salariés en convention de forfait sur l'année

Sans préjudice de l'application de l'article 89.1 de la présente convention, le salarié qui justifie d'un an d'ancienneté bénéficie d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire :

- s'il a la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article 104 de la présente convention ;
- ou si son temps de travail est décompté en heures ou en jours dans le cadre d'une convention de forfait sur l'année, selon les modalités prévues à l'article 102 et l'article 103 de la présente convention.

Article 89.3 — Appréciation du droit à congé supplémentaire

Le droit à congé supplémentaire prévu à l'article 89 de la présente convention s'apprécie à la date d'expiration de la période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal ou à la date de rupture du contrat de travail du salarié si celle-ci est antérieure.

Ce droit à congé supplémentaire est proportionnel à la durée du congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue.

Lorsque le nombre de jours de congés payés, congés supplémentaires inclus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article 89.4 — Dispositions transitoires

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VII Suspensions du contrat de travail Chapitre 1er Congés payés. Congés exceptionnels

Article 89.4.1 — Salariés visés

Le présent article concerne le salarié dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Le présent article a pour objet de compenser le préjudice résultant de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles pour les salariés visés à cet article au regard de leurs droits à congés payés supplémentaires.

Article 89.4.2 — Situations visées

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'article 89.4.3.

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant de l'article 89.1 et article 89.2 de la présente convention, il bénéficie des droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

À l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'article 89.4.1 de la présente convention fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application, selon le cas, soit de l'article 1er de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de dispositions particulières prévues par les conventions collectives territoriales ou sectorielle, soit de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'article 89.4.2, il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'article 89.4.3. Dans le cadre de la comparaison, la condition tenant au classement du salarié pour l'attribution du congé de responsabilité prévu par l'article 48 de la convention collective nationale de la sidérurgie est, par exception, appréciée à la date du 31 décembre 2023 et ne fait l'objet d'aucune réévaluation ultérieure.

Article 89.4.3 — Fonctionnement du maintien des droits

Le maintien des droits prévu à l'article 89.42 de la présente convention s'effectue sans cumul avec les droits issus de l'article 89.1 et de l'article 89.2.

Le maintien des droits cesse à partir de la date à laquelle le salarié concerné bénéficie d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires, en application de l'article 89.1 et de l'article 89.2 de la présente convention, au moins égal à celui correspondant au maintien de ses droits. Ces dispositions ne font pas obstacle au réexamen prévu au 3^e alinéa de l'article 89.4.2.

En tout état de cause, le maintien des droits cesse à la date de rupture du contrat de travail.

Le présent article n'est pas applicable aux contrats de travail conclus dans l'entreprise à partir de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Article 90 — Congés exceptionnels pour événements de famille

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

En application des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail, ces jours de congés sont attribués au titre des événements énumérés ci-dessous et selon les modalités suivantes :

Jours prévus par le code du travail (ouvrables)		
1°	Mariage d'un enfant	1 jour
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8°	Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours
Jours prévus par le code du travail (ouvrés)		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
Jours conventionnels (calendaires)		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine

11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'événement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours repos (par exemple des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, voire un congé sans solde) avant le début du congé pour événement de famille.

Conformément à l'article L. 3142-1 du code du travail, les jours d'absence prévus au 2° et 3° ci-dessus ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 91 — Absences pour maladie ou accident

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VII Suspensions du contrat de travail Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 91.1 — Indemnisation complémentaire

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VII Suspensions du contrat de travail Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 91.1.1 — Conditions de l'indemnisation complémentaire

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; cette condition ne fait pas obstacle à l'indemnisation des arrêts de travail dont la durée est inférieure au délai mentionné aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union

européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour l'application des présentes dispositions s'apprécie au premier jour de l'absence conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dispositions du présent article sans déduction de la période n'ouvrant pas droit à indemnisation.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

Article 91.1.2 — Durée et montant de l'indemnisation complémentaire

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VII Suspensions du contrat de travail Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 91.1.2.1 — Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois A, B, C, D et E

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

- pour une ancienneté de 1 à 5 ans : 100 % pendant 90 jours ;
- pour une ancienneté de 5 à 10 ans : 100 % pendant 120 jours ;
- pour une ancienneté de 10 à 15 ans : 100 % pendant 150 jours ;
- pour une ancienneté supérieure à 15 ans : 100 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

Article 91.1.2.2 — Durée et montant d'indemnisation des salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I

À compter du 1er jour entièrement non-travaillé, l'indemnisation du salarié est versée à hauteur de :

- pour une ancienneté de 1 à 5 ans :
-- 100 % pendant 90 jours ;

- 50 % pendant 90 jours ;
- pour une ancienneté de 5 à 10 ans :
 - 100 % pendant 120 jours ;
 - 50 % pendant 120 jours ;
- pour une ancienneté de 10 à 15 ans :
 - 100 % pendant 150 jours ;
 - 50 % pendant 150 jours ;
- pour une ancienneté supérieure à 15 ans :
 - 100 % pendant 180 jours ;
 - 50 % pendant 180 jours.

Par dérogation au 1er alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

Article 91.1.3 — Modalités de versement de l'indemnisation complémentaire

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation versée par l'employeur n'intervient qu'en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié. Par conséquent, lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, notamment, d'une sanction prononcée par la caisse à l'encontre du salarié ou de toute autre disposition légale ou réglementaire ayant pour incidence une réduction de leur montant, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur au titre des présentes dispositions.

En cas d'action en répétition de l'indu exercée par la caisse en vertu du code de la sécurité sociale, l'employeur est fondé à solliciter le remboursement des sommes versées au titre de l'indemnisation complémentaire, selon les règles légales en vigueur.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties

dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Conformément à l'alinéa précédent, en présence d'une maladie chevauchante, laquelle s'entend d'un même arrêt de travail à cheval sur deux années civiles, les modalités d'indemnisation diffèrent selon que le salarié ait été ou non en incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident au cours de l'année civile N :

- si le salarié n'a jamais été en incapacité pendant l'année civile N avant l'arrêt de travail chevauchant, le changement d'année civile ne peut avoir pour effet d'allonger, pour un même arrêt de travail, les périodes d'indemnisation prévues par les dispositions de l'article 91.1.2 de la présente convention ;
- si le salarié a déjà été en incapacité pendant l'année civile N, en présence d'un nouvel arrêt de travail chevauchant séparé du précédent par une reprise effective du travail, le crédit d'indemnisation au titre de ce dernier arrêt auquel le salarié peut prétendre est réévalué au 1^{er} janvier de l'année civile N + 1 à hauteur du crédit total prévu à l'article 91.1.2 de la présente convention déduction faite de l'indemnisation déjà perçue au titre de cette seule absence pour maladie ou accident.

En cas de nouvel arrêt de travail postérieur à l'arrêt de travail à cheval sur deux années civiles et séparé du précédent par une reprise effective du travail, le salarié bénéficie du crédit total prévu à l'article 91.1.2 de la présente convention, sous déduction de la durée d'indemnisation dont le salarié a déjà bénéficiée depuis le 1^{er} janvier de l'année N + 1.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Article 91.1.4 — Dispositions applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

Les dispositions de l'article 91.1 de la présente convention s'appliquent aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle au sens des dispositions particulières du code du travail, dans le respect de l'application des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-23 précité, le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire. Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-24 précité, le commis commercial qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail a droit à son salaire pour une durée maximale de six semaines.

Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. Toute stipulation contraire est nulle.

Est un commis commercial le salarié qui, employé par un commerçant au sens de l'article L. 121-1 du code de commerce, occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle.

Article 91.2 — Licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise

Conformément aux dispositions législatives, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du code du travail.

Ces dispositions ne s'opposent pas au licenciement justifié, non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

La durée ou la répétition des absences justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de licenciement. L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié doivent entraîner une perturbation dans l'entreprise, rendant nécessaire pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable.

Les perturbations dans l'entreprise et les raisons qui justifient le remplacement définitif du salarié, dont se prévaut l'employeur pour motiver le licenciement, doivent être réelles et sérieuses.

L'indemnité de licenciement applicable dans les conditions de l'article 75.3 de la présente convention est majorée de 50 % si la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié intervient avant l'expiration des durées d'absence suivantes :

- 1° 2 mois calendaires, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 2° 4 mois calendaires, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 3° 6 mois calendaires, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié.

Les absences prises en compte pour l'atteinte des durées fixées aux points 1° à 3° sont les absences continues ou le cumul d'absences discontinues.

Si le salarié licencié en fait la demande dans un délai de 3 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, l'employeur l'informe, pendant une période de 6 mois à compter de la

date de rupture de son contrat de travail, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé au sein de la même région dans l'entreprise.

Le présent article s'applique sans préjudice des protections spécifiques, accordées par la loi, relatives à la rupture du contrat de travail pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail.

Article 92 — Congés liés à la parentalité

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VII Suspensions du contrat de travail Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 92.1 — Maternité

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VII Suspensions du contrat de travail Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 92.1.1 — Indemnisation complémentaire

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant la durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues au congé de maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, la salariée ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail pour maternité, est indemnisée à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que la salariée aurait perçue si elle avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence de la salariée, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée à la salariée pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçue par la salariée, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge de la salariée par la loi.

En tout état de cause, l'intéressée ne peut percevoir, après application des garanties de

quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont la salariée bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Article 92.1.2 — Entrées et sorties anticipées ou différées

À compter du troisième mois de grossesse, la salariée bénéficie d'entrées et de sorties anticipées ou différées, sauf si elle bénéficie déjà d'horaires individualisés. Ces temps n'entraînent aucune perte de rémunération pour la salariée. Les modalités de mise en œuvre de ces entrées et sorties anticipées ou différées sont fixées par l'entreprise.

Article 92.2 — Adoption

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant une durée fixée par le code du travail.

Au cours des périodes d'arrêt de travail dues à une adoption, le salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, est indemnisé à hauteur de 100 %.

L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation due par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçue par le salarié, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Article 92.3 — Congé pour enfant malade

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VII Suspensions du contrat de travail Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 92.3.1 — Durée

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an et par salarié. Elle est portée à 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant.

Article 92.3.2 — Indemnisation

Le congé visé à l'article 92.3.1 de la présente convention donne lieu, si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté, au maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite de 4 jours par an.

Chapitre 3 Autres dispositions

Article 93 — Réserve opérationnelle

Conformément à l'article L. 3142-92 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des salariés soumis à une obligation de disponibilité.

À l'issue de la période exécutée au titre de l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi.

Article 93.1 — Réserve volontaire

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence conformément aux dispositions des articles L. 3142-89 et suivants du code du travail et L. 4221-4 et suivants du code de la défense.

Article 93.2 — Obligation de disponibilité des anciens militaires

Le salarié ancien militaire de carrière est autorisé à s'absenter dans le cadre de son obligation légale de disponibilité, telle que visée à l'article L. 4211-1 du code de la défense.

À ce titre, il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite de la solde nette perçue.

Article 94 — Participation aux jurys d'assises

Le salarié désigné, conformément aux articles 254 et suivants du code de procédure pénale, est autorisé à s'absenter pour remplir les fonctions de juré d'assises.

Il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite des indemnités qu'il perçoit au titre de l'article R. 140 du code de procédure pénale.

Titre VIII Durée du travail

Chapitre 1er Durée du travail : règles générales

Article 95 — Durée légale de travail effectif

En application de l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Article 96 — Les temps hors temps de travail effectif

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 1er Durée du travail : règles générales

Article 96.1 — Le temps d'habillage et déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail n'est pas du temps de travail effectif. Il fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou conventionnelles, ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail et qu'elle doit être mise et ôtée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, notamment, en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

La contrepartie fixée par l'employeur est adaptée aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise. En tout état de cause, cette contrepartie ne peut être inférieure, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du code du travail, à une indemnité égale à la moitié du taux horaire du salaire minimum

hiérarchique applicable au salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit des contreparties au titre du temps d'habillage et de déshabillage, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la contrepartie prévue par cet accord d'entreprise.

Article 96.2 — Le temps d'astreinte

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 1er Durée du travail : règles générales

Article 96.2.1 — Dispositions générales

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. À ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Article 96.2.1.1 — Modalités d'organisation des astreintes

En application de l'article L. 3121-11 du code du travail, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'entreprise veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte.

Article 96.2.1.2 — Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 96.2.1.3 — Compensation des astreintes

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale :

- au taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien ;
- à deux fois le taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos.

Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des compensations au titre du temps d'astreinte, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des compensations prévues par cet accord d'entreprise.

Article 96.2.1.4 — Articulation du repos quotidien et hebdomadaire avec des temps d'astreinte en cas de travaux urgents

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos minimal quotidien supprimé, le salarié bénéficie de la contrepartie prévue à l'article 98 de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3132-4 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

Article 96.2.1.5 — Modalités de suivi des temps d'astreinte

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'article R. 3121-2 du code du travail, il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes.

Article 96.2.2 — Dispositions spécifiques aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours

L'employeur veille à limiter le nombre et la fréquence des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année. En effet, l'astreinte est une contrainte particulière dans l'organisation du temps de travail du salarié, qui n'est compatible avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année que dans la mesure où elle ne remet pas en cause l'autonomie du salarié, définie à l'article 103.1 de la présente convention.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 96.2 de la présente convention, lorsqu'il nécessite un déplacement professionnel, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte, effectué par le salarié dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, est rémunéré, selon les cas, à hauteur d'une journée ou demi-journée de travail.

Article 97 — Durées maximales de travail

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 1er Durée du travail : règles générales

Article 97.1 — Durée maximale quotidienne

En application de l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de 10 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

Article 97.2 — Durées maximales hebdomadaires

Conformément à l'article L. 3121-20 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, de maintenance ou d'après-vente, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut dépasser 46 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. En tout état de cause, cette durée moyenne ne peut excéder 44 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

L'allongement de la durée hebdomadaire de travail jusqu'à ces durées maximales peut être justifié par un surcroît temporaire d'activité qui peut résulter d'une commande exceptionnelle ou du lancement d'un nouveau produit. Dans ce cas, le recours à l'allongement de la durée hebdomadaire de travail peut survenir notamment en raison d'une pénurie de main-d'œuvre ou du manque de visibilité sur la pérennité de la charge de travail de l'entreprise.

Article 98 — Repos quotidien

Conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Toutefois, conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail, le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires.

Le repos quotidien est réduit dans la limite de 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié l'empêchant de revenir à son domicile ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale,

pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

Article 99 — Adapter l'horaire à la charge de travail : le recours aux heures supplémentaires

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 1er Durée du travail : règles générales

Article 99.1 — Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos, le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Article 99.2 — Rémunération des heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les 8 premières heures mentionnées à l'alinéa précédent s'apprécient en moyenne sur la période de décompte retenue.

Article 99.3 — Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement de tout ou partie de la majoration prévue à l'article 99.2 de la présente convention, pour les quatre premières heures supplémentaires, peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas.

Dans tous les cas, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires visées au troisième alinéa de l'article 99.4 de la présente convention peut être remplacé par un repos

compensateur équivalent après accord entre l'employeur et le salarié.

Les conditions et les modalités de prise de ce repos compensateur sont déterminées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le repos compensateur est pris dans les 12 mois qui suivent son acquisition.

Article 99.4 — Volume d'heures supplémentaires : détermination, utilisation et dépassement du contingent annuel

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Ce contingent est réduit à 175 heures en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par un contingent complémentaire de 80 heures supplémentaires mobilisables une année sur deux par l'employeur. Le taux de majoration applicable à ces heures supplémentaires, prévu à l'article 99.2 de la présente convention, est majoré de 25 points.

Par ailleurs, les signataires de la présente convention prennent acte de la disparition, dans les dispositions légales, du dispositif « d'heures choisies », permettant, par accord entre l'employeur et le salarié, d'accomplir des heures supplémentaires, sans limite de volume, au-delà du contingent annuel applicable et sans attribution de la contrepartie obligatoire en repos. Pour maintenir la possibilité d'augmenter la durée du travail sur la base du volontariat, les entreprises disposent d'un contingent complémentaire de 150 heures supplémentaires. Par exception à l'article 99.1 de la présente convention, les heures supplémentaires imputées sur ce contingent nécessitent de recueillir l'accord écrit du salarié concerné. Le refus d'accomplir les heures supplémentaires visées au présent alinéa ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les contingents complémentaires visés aux deux alinéas précédents sont mobilisables en tout ou partie, alternativement ou cumulativement. En aucun cas, ils ne peuvent conduire au dépassement des durées maximales de travail journalière et hebdomadaires, visées à l'article 97 de la présente convention, et en particulier la durée hebdomadaire moyenne appréciée sur 12 semaines consécutives.

Les heures effectuées en dehors des contingents fixés au présent article ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos dans les conditions définies ci-dessous.

(1) L'article 99.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Article 99.5 — Contrepartie obligatoire en repos

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, la contrepartie obligatoire en repos, attribuée au titre des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents mentionnés à l'article 99.4 de la présente convention, est égale à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le repos à titre de contrepartie des heures supplémentaires effectuées en dehors des contingents applicables est pris dans les conditions et selon les modalités fixées par l'employeur, après information du comité social et économique, s'il existe.

Le salarié peut demander à prendre la contrepartie obligatoire en repos lorsqu'il a acquis un crédit de repos au moins égal à la valeur horaire de sa journée de travail.

La demande du salarié doit être adressée par écrit à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaiterait prendre son repos.

L'employeur fait connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 7 jours ouvrés suivant la réception de la demande. En cas de refus, il fixe au salarié une autre date de prise du repos.

Le repos peut être pris par journées entières ou par demi-journées.

Le repos doit être pris dans un délai de 3 mois courant à partir de la date d'ouverture du droit à repos. Ce délai peut être porté jusqu'à 12 mois par accord entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié n'a pas manifesté la volonté de prendre son repos dans le délai qui lui est imparti, l'employeur lui demande et le met effectivement en mesure de le prendre dans un nouveau délai d'un an, à l'issue duquel le repos non pris est perdu.

Article 100 — Faire face à des interruptions collectives de travail : les heures de récupération

Conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail, la récupération des heures perdues peut être mise en œuvre par suite d'une interruption collective du travail résultant d'une des causes suivantes :

- causes accidentelles, intempéries ou en cas de force majeure ;
- inventaire ;
- chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

L'employeur informe l'inspecteur du travail dans les conditions visées à l'article R. 3121-33 du code du travail.

Les heures collectivement perdues peuvent faire l'objet d'une récupération collective ou par roulement.

La répartition des heures de récupération est fixée par l'employeur dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail et aux repos.

Les heures de récupération sont des heures de travail qui ont été déplacées pour une des

causes visées à l'article L. 3121-50 précité du code du travail. À ce titre, la rémunération versée au titre de ces heures de travail est égale à celle qui aurait été due au salarié si elles n'avaient pas été déplacées.

Chapitre 2 Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 101 — Organisation du temps de travail sur une période au plus égale à l'année

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 2 Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 101.1 — Champ d'application

L'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, telle que prévue à l'article L. 3121-44 du code du travail, peut être instituée pour tous les salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés à temps partiel, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours à ce décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail veillent à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. À cet effet, elles peuvent faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire au décompte pluri-hebdomadaire.

Article 101.2 — Formalités de mise en œuvre

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce décompte, sauf si la mise en place d'un tel décompte a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce décompte dans les conditions prévues à l'article 101 de la présente convention.

La mise en place du décompte du temps de travail sur une période au plus égale à l'année, ainsi que la fixation de ses modalités de mise en œuvre sont soumises à une consultation préalable du comité social et économique. En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir à ce décompte après information, par tout moyen, des salariés concernés.

Article 101.3 — Période de décompte

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire hebdomadaire moyen applicable dans l'entreprise sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà du volume horaire moyen défini dans l'entreprise se compensent arithmétiquement.

L'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine peut également s'effectuer par l'attribution de jours de repos (ex JRTT).

La période de décompte de l'horaire retenue par l'entreprise ou l'établissement est portée à la connaissance des salariés par tout moyen avant son commencement.

Article 101.4 — Détermination et modification de la durée et de la répartition du temps de travail

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le volume horaire hebdomadaire moyen de travail retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à la durée légale de 35 heures.

Si la période de décompte retenue dans l'entreprise est égale à 12 mois, le volume horaire annuel retenu peut être inférieur, égal ou supérieur à 1 607 heures.

Lorsque le volume horaire retenu est, dans le cadre d'une période de décompte inférieure à l'année, supérieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne, ou, dans le cadre d'une période de décompte annuelle, supérieur à 1 607 heures, la rémunération mensuelle inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans le volume horaire de référence.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur une période au plus égale à 12 mois, le volume hebdomadaire de travail est programmé de manière collective ou, si l'activité des salariés concernés le justifie, de manière individuelle.

Les variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail sont effectuées dans le respect des durées maximales en vigueur.

Dans l'hypothèse où les variations de la durée du travail sont programmées selon une planification individuelle, l'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Lorsque l'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine s'effectue exclusivement par l'attribution de jours de repos (ex. JRTT), les modalités de prise des jours de repos sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement, les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les modalités de prise des jours de repos (ex. JRTT) devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % desdits jours. La date de prise des journées ou des demi-

journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journée de repos, le salarié devra être informé de cette modification, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité social et économique.

Le comité social et économique, s'il existe, est informé des modalités de mise en œuvre du décompte du temps de travail sur la période retenue. Cette information est fournie dans le cadre de la consultation visée au 3° de l'article L. 2312-17 du code du travail.

Les salariés concernés sont informés des modifications de leur volume horaire de travail ou de leurs horaires, par tout moyen, dans le respect d'un délai de prévenance au moins égal à 9 jours civils, sauf contrainte d'ordre technique (notamment une panne de machine ou un manque d'énergie), économique (notamment une perte de clients ou une commande urgente) ou social (notamment pour permettre, au regard du calendrier, de dégager des journées ou demi-journée de repos) justifiant une réduction de ce délai.

En cas de réduction de ce délai de prévenance dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur attribue aux salariés dont le temps de travail est décompté sur l'année, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité est attribuée au plus tard au cours du mois suivant la fin de la période de décompte considérée.

Cette indemnité peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, pour chaque mois au cours duquel le délai est réduit, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail prévues au présent article sont applicables aux salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté sur une période pluri-hebdomadaire.

Article 101.5 — Conditions de rémunération

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 2 Le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 101.5.1 — Rémunération en cours de période de décompte

Dans le cadre d'un décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail retenue par l'employeur pour les salariés à temps complet et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Le cas échéant, cette rémunération inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne, lorsqu'elle est supérieure à 35 heures, ou dans le

volume horaire annuel, lorsqu'il est supérieur à 1 607 heures.

Les heures effectuées au cours de la période de décompte au-delà de la durée hebdomadaire moyenne applicable au salarié ne sont ni des heures complémentaires, ni des heures supplémentaires. De la même façon, les heures non effectuées au-dessous de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, lors des périodes de faible activité, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle.

Article 101.5.2 — Rémunération en fin de période de décompte

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectif qui excèdent la durée annuelle de 1 607 heures ou, en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Chacune de ces heures ayant la nature d'heures supplémentaires est rémunérée et ouvre droit, conformément à l'article 99.2 de la présente convention, à une majoration de salaire, sauf si le paiement de ces heures et, le cas échéant, des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur, tel que prévu à l'article 99.3.

En fin de période de décompte, chacune des heures qui excède l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou, le cas échéant, l'horaire hebdomadaire moyen supérieur à 35 heures sur la base duquel la rémunération est lissée, ouvre droit, dans les conditions de l'article 99.2 précité, à un complément de rémunération majoré au titre des heures supplémentaires, à l'exception de celles qui auraient déjà été rémunérées en cours de période de décompte.

Pour les salariés à temps partiel, et conformément à l'article L. 3123-8 du code du travail, les heures qui excèdent la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail appréciée sur la période de décompte retenue sont des heures complémentaires qui ouvrent droit à la rémunération et aux majorations correspondantes, dans les conditions prévues à l'article 117.2 de la présente convention.

En l'absence de mise en œuvre d'une mesure d'activité partielle, à la fin de la période de décompte, s'il apparaît que les périodes de haute activité n'ont pas permis de compenser les périodes de basse activité, la rémunération du salarié ne peut pas être réduite.

Article 101.5.3 — Incidences, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs des salariés en cours de période de décompte de la durée du travail

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire de travail à effectuer sur la période de décompte retenue, de façon à ce que l'absence n'ait pas pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 3121-50 du code du travail.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié

le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte visée à l'article 101.3 de la présente convention, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne sur la base de laquelle sa rémunération est lissée.

Toutefois, si un salarié fait l'objet d'un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Article 101.6 — Activité partielle

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne peuvent être intégralement compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de décompte, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte pluri-hebdomadaire du temps de travail.

En l'absence de comité social et économique, cette interruption peut être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions de l'article R. 5122-1 du code du travail, l'employeur demande l'application du régime d'activité partielle.

La rémunération du salarié est alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

L'imputation des trop-perçus donne lieu aux échelonnements souhaitables dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3 du code du travail.

Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

Article 102 — Convention de forfait en heures sur l'année

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

Article 102.1 — Champ d'application

Conformément à l'article L. 3121-56 du code du travail, une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie,

dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
– les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Peut conclure une convention de forfait en heures sur l'année, le salarié dont la présence dans l'exercice de ses fonctions est nécessaire pendant un volume horaire quantifiable par avance, mais dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui lui sont confiées et qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps par rapport aux horaires auxquels sont habituellement soumis les équipes, services ou ateliers et / ou équipements auxquels il est affecté. Dans le cadre de l'exécution de sa convention de forfait, le salarié adapte son volume horaire de travail, au cours de chaque journée travaillée, aux besoins des missions qui lui sont confiées.

Article 102.2 — Période de décompte

La période de décompte des heures comprises dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Article 102.3 — Volume annuel d'heures de travail convenu

Le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue comprend des heures supplémentaires. Ce volume horaire annuel est égal à l'horaire moyen hebdomadaire retenu dans la convention de forfait multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Il est fixé dans le respect des durées maximales de travail applicables.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés coïncidant avec des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut pas excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 20 %. Toutefois, en cas de surcroît temporaire d'activité, ce volume peut être augmenté, avec l'accord du salarié, dans le respect des durées maximales de travail visées à l'article 97 de la présente convention. Il fait alors l'objet d'un avenant, conclu pour une durée limitée, au contrat de travail du salarié concerné.

Article 102.4 — Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos

Le volume horaire de travail est réparti sur l'année, en fonction de la charge de travail, sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La durée journalière et hebdomadaire ainsi que le nombre de jours travaillés sur la semaine peuvent donc varier, tout au long de la période annuelle de décompte, dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait et des durées maximales

de travail visées à l'article 97 de la présente convention.

Ces variations d'horaires se font dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail applicables et aux repos quotidiens et hebdomadaires et en fonction des besoins liés aux missions confiées au salarié.

Article 102.5 — Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail

L'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Article 102.6 — Rémunération

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

Article 102.6.1 — Principe

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait.

Cette rémunération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

La rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur l'année est déterminée à l'article 139 de la présente convention.

Conformément à l'article L. 3121-57 du code du travail, cette rémunération est au moins égale au salaire minimal hiérarchique de branche qui lui est applicable pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmenté des majorations auxquelles donnent droit les heures supplémentaires incluses dans le forfait.

À la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, les heures accomplies, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte.

Ce complément de rémunération est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

Salaire réel mensuel ÷ Volume horaire moyen mensuel convenu

En cas de modification du volume horaire de travail pour lequel la convention de forfait a été convenue, celle-ci est adaptée au nouveau volume horaire à effectuer.

Article 102.6.2 — Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée.

Article 103 — Convention de forfait en jours sur l'année

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

Article 103.1 — Champ d'application

En application des articles L. 3121-63 et suivants du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

1° Les salariés relevant des groupes d'emplois F, G, H et I de la classification de la métallurgie, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés ci-dessus, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leur sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour, leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.

Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié visé au 2° ci-dessus, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose, laquelle doit répondre aux critères énoncés aux deux alinéas précédents.

Article 103.2 — Période de décompte

La période de décompte des jours compris dans le forfait est déterminée par l'employeur. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs.

Article 103.3 — Volume annuel de jours de travail convenu

Le contrat de travail détermine le nombre annuel de jours de travail sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les cinq semaines de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos « forfait », le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3° du code du travail, soit 218 jours. Les jours de congés conventionnels supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre de jours de travail convenu. Les jours de repos « forfait » sont les jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos « forfait », de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal au nombre de jours visé à l'article L. 3121-66 du code du travail, soit 235 jours. En application de l'article L. 3121-59 du code du travail, la rémunération des jours de travail supplémentaires est majorée d'au moins 10 %.

Article 103.4 — Répartition des jours de travail sur l'année

Le temps de travail peut être réparti par journées ou demi-journées, sur tout ou partie des jours

ouvrables de la semaine.

Les périodes de temps correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Les dates de prise des jours de repos « forfait » sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Article 103.5 — Rémunération

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

Article 103.5.1 — Principe

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est déterminée à l'article 139 de la présente convention. Elle est différente et supérieure à la rémunération minimale hiérarchique applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

La rémunération nette du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle mise en œuvre dans les conditions prévues au I de l'article L. 5122-1 du code du travail. Cette disposition ne concerne pas les salariés placés en activité partielle spécifique dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année en cours d'exécution du contrat de travail, avec un salarié dont le temps de travail était, auparavant, décompté en

heures, ne peut pas conduire à une réduction de son salaire réel.

Article 103.5.2 — Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Article 103.6 — Contrôle du nombre de jours de travail

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées. À cette fin, l'employeur établit annuellement un document de contrôle qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même.

Article 103.7 — Évaluation et suivi régulier de la charge de travail

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Pour l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur met en place un dispositif de suivi de la charge de travail. Il accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés.

Les modalités d'évaluation et de suivi retenues par l'employeur doivent, en tout état de cause, être adaptées aux fonctions confiées au salarié en forfait en jours sur l'année, au caractère sédentaire ou itinérant de son poste de travail, aux caractéristiques de l'éventuelle équipe qu'il

encadre, et à toute autre spécificité dans l'organisation de son travail.

Article 103.8 — Entretiens périodiques

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires de la présente convention invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention.

Article 103.9 — Droit à la déconnexion

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Conformément à l'article L. 2242-17,7° du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17,7° du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Les modalités opérationnelles d'évaluation de la charge de travail, de mise en œuvre et de formalisation des entretiens périodiques et d'exercice du droit à la déconnexion sont abordées dans le cadre des travaux de l'instance paritaire prévue par l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention. Ces travaux peuvent donner lieu à l'identification et au partage des meilleures pratiques en la matière.

Article 104 — Cadres dirigeants

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14

décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 3 Prendre en compte l'autonomie des salariés

Article 104.1 — Salariés visés

Conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Article 104.2 — Règles applicables en matière de durée du travail

À l'exception des dispositions relatives aux congés et au compte épargne-temps prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

Article 104.3 — Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique correspondant au classement de l'intéressé applicable au salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours sur l'année.

La rémunération mensuelle du cadre dirigeant est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

Chapitre 4 Assurer la continuité de l'activité sur la semaine

Article 105 — Principe du repos hebdomadaire

Conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine. La semaine, période au sein de laquelle doit être attribué un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En application de l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien visé à l'article 98 de la présente convention.

Sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, le repos hebdomadaire est attribué le dimanche.

Article 106 — Travail en continu pour raisons économiques

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 4 Assurer la continuité de l'activité sur la semaine

Article 106.1 — Mise en œuvre

Dans le cadre de l'article L. 3132-14 du code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent mettre en place et organiser le temps de travail en continu pour des raisons économiques.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le temps de travail en continu pour des raisons économiques, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 106 de la présente convention.

L'entreprise détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en continu, la durée du cycle, le nombre d'équipes se succédant à l'intérieur de ce cycle, la durée du travail et la répartition des horaires de travail des salariés concernés.

Article 106.2 — Durée du travail

Dans le cadre d'une organisation du travail en équipes successives selon un cycle continu, l'horaire hebdomadaire effectif ne peut excéder 33 heures et 36 minutes appréciées en moyenne sur l'année.

Article 107 — Équipes de suppléance

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 4 Assurer la continuité de l'activité sur la semaine

Article 107.1 — Définition du travail en équipe de suppléance

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-16 du code du travail, les industries ou les entreprises industrielles peuvent organiser le travail des salariés de production ainsi que des

salariés qui les encadrent en mettant en place deux groupes de salariés, dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre, dénommé équipe de semaine, pendant le ou les jours de repos accordés à ce dernier groupe.

À ce titre, les salariés affectés à une équipe de suppléance, ainsi que les salariés qui assurent l'encadrement de cette équipe, se voient attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Afin de permettre une meilleure coordination entre les équipes de suppléance et les équipes de semaine, un chevauchement des horaires peut être organisé pour le temps nécessaire à la transmission des informations et au passage de consignes.

Article 107.2 — Formalités de mise en œuvre

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage d'organiser, pour la première fois, le travail en équipes de suppléance, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de cette organisation, sauf si celle-ci a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place cette organisation dans les conditions prévues à l'article 107 de la présente convention.

Les postes en équipe de suppléance sont occupés par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise, ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Article 107.3 — Durée du travail

L'employeur détermine les services, ateliers ou équipes concernés par le travail en équipe de suppléance et fixe l'horaire collectif de travail applicable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 97.1 de la présente convention, la durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance peut atteindre 12 heures lorsque la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Article 107.4 — Conditions de formation des salariés en équipe de suppléance

Les salariés affectés aux équipes de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en équipe de semaine.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des jours habituellement non travaillés, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur tous les jours non travaillés par le salarié en équipe de suppléance. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque semaine civile, d'au moins un jour de repos non occupé par une activité de formation.

Article 107.5 — Modalités d'exercice du droit d'occuper un emploi autre que de suppléance

En application de l'article L. 3132-17 du code du travail, les salariés occupés en équipes de suppléance bénéficient d'un droit d'occuper un poste autre que de suppléance. À cet effet, le salarié qui le souhaite informe l'employeur par écrit de sa volonté d'occuper un tel poste. L'employeur lui communique alors par tout moyen la liste des postes disponibles correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le cas échéant, le salarié notifie à l'employeur, par tout moyen, le poste de travail disponible qu'il souhaite occuper. L'employeur lui répond dans un délai d'un mois au plus tard après réception de la demande. En cas d'accord des parties, le changement de poste est effectué au plus tard dans les 3 mois suivants la réponse de l'employeur.

Lorsque le nombre de demandes de salariés en équipes de suppléance d'occuper un emploi de semaine est supérieur au nombre de postes disponibles, l'employeur se réfère à des critères objectifs pour établir un ordre de priorité de passage à un poste en semaine. Une importance particulière est portée aux demandes des salariés motivées par une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec l'organisation en équipe de suppléance.

Article 107.6 — Rémunération

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés des équipes de suppléance sont amenés à réaliser un temps de travail effectif pour remplacer les salariés de semaine les jours collectivement non travaillés durant la semaine, ni lorsque la formation du salarié est mise en œuvre pendant les horaires de travail des salariés de semaine.

La majoration prévue au premier alinéa ne se cumule pas avec les majorations ou primes conventionnelles ayant également pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail.

Chapitre 5 Assurer la continuité de l'activité sur la journée : le travail de nuit

Article 108 — Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Conformément à l'article L. 3122-20 du code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du code du travail. (1)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

La qualification de travailleur de nuit est établie, dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre.

(1) Le 1er alinéa de l'article 108 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail prévoyant la mise en place du travail de nuit, ou l'extension à de nouvelles catégories, par accord d'entreprise ou d'établissement définissant notamment la période de travail de nuit (dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2) ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche, l'autorisation de l'inspecteur du travail d'affecter des salariés sur des postes de nuit ne trouvant à s'appliquer qu'en l'absence d'accord d'entreprise (ou, à défaut, d'accord de branche).

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 109 — Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail des travailleurs de nuit, au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'article 108 de la présente convention, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en

raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;

– soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit. Cette consultation est réalisée sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 110 — Contrepartie en repos spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire prévue au premier alinéa de l'article 108 de la présente convention, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

L'attribution de cette réduction d'horaire peut être appréciée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Elle donne alors lieu à l'attribution d'un repos au plus égal à 16 heures, dont les modalités de prise sont déterminées par l'employeur.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec d'éventuelles réductions d'horaire destinées à compenser une organisation du travail en équipes successives comportant des postes de nuit.

Article 111 — Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

L'entreprise accorde une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit permettre à ces derniers de faciliter la conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle.

L'entreprise s'assure que le travailleur de nuit, lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

En application de l'article L. 3121-16 du code du travail, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, cette durée peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités suivantes :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

En cas de dépassement de la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionne au temps de repos quotidien prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail. En application de l'article R. 3122-8 du code du travail, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à l'article L. 3122-7 du code du travail, la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, sans préjudice de l'application des autres dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantier, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de maintenance ou d'après-vente.

Article 112 — Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

En complément des mesures de protection prévues par le code du travail, en particulier en termes de suivi médical des travailleurs de nuit, de leur priorité d'affectation à un poste de jour ou encore concernant la protection des femmes enceintes, les signataires de la présente convention conviennent ce qui suit.

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 1225-30 et suivants du code du travail, en cas d'allaitement constaté par certificat médical, le droit de la salariée d'être affectée à un poste de jour, prévu par l'article L. 1225-9 du code du travail, est prolongé de trois mois.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour peut être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 113 — Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 114 — Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives et conventionnelles, la formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures non travaillées par le salarié travailleur de nuit. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives et conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier, chaque jour, d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

Chapitre 6 Temps partiel

Article

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du

travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée légale annuelle du travail applicable en cas de décompte annuel du temps de travail, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Article 115 — Formalités de mise en œuvre

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 6 Temps partiel

Article 115.1 — Horaires à temps partiel mis en place à la demande des salariés

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

En cas de refus, l'employeur apporte une réponse écrite.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail à son nouvel horaire.

Article 115.2 — Horaire à temps partiel mis en place à l'initiative de l'employeur

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage

de mettre en place, pour la première fois, des horaires de travail à temps partiel, engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime, sauf si la mise en place d'un tel régime a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de travail à temps partiel dans les conditions prévues au présent article.

Sauf disposition législative spécifique, le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite de recueillir son accord exprès.

Le refus du salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 116 — Priorité d'emploi d'un salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale visée à l'article 117.1 de la présente convention, ou un emploi à temps complet, dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque la demande du salarié est justifiée par le décès de son conjoint, elle est examinée en priorité par l'entreprise.

Article 117 — Durée du travail des salariés à temps partiel

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 6 Temps partiel

Article 117.1 — Durée minimale de travail

Le contrat de travail à temps partiel fixe la durée du travail, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dans le respect d'une durée minimale :

- de 7 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les salariés ayant une activité de formateur ;
- de 24 heures hebdomadaires, ou de son équivalent mensuel ou calculé en moyenne sur une période de décompte du temps de travail pluri-hebdomadaire, pour les autres salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept jours ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du

travail pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à cette durée minimale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue au présent article. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 117.2 — Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au cinquième de la durée du travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % dans la limite du dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail et d'une majoration de 25 % au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat et dans limite du cinquième de la durée du travail prévue par le contrat de travail.

Article 117.3 — Complément d'heures

L'employeur peut, d'un commun accord avec le salarié travaillant à temps partiel, prévoir l'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par le contrat. Cette augmentation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Dans le cadre d'un complément d'heures, le volume de travail peut atteindre ou, le cas échéant, dépasser la durée légale de travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, la durée du travail applicable dans l'entreprise. (1)

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants pour complément d'heures peuvent être conclus avec le même salarié dans la limite de 8 avenants par an.

Lorsque des heures complémentaires sont accomplies au-delà du volume horaire déterminé par l'avenant pour complément d'heures, ces heures donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Le complément d'heures est proposé à un ou des salariés à temps partiel dont l'emploi correspond à l'activité nécessitant une augmentation du temps de travail. Le choix, par l'employeur, du salarié à qui un complément d'heures est proposé, tient compte des qualités professionnelles du salarié et des souhaits exprimés par ce dernier d'augmenter son volume horaire de travail, conformément à l'article 116 de la présente convention.

(1) Le 2e alinéa de l'article 117.3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux

*dispositions des articles L. 3123-9 et L. 3123-22 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 21 septembre 2022, 20-10.701).
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)*

Article 117.4 — Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est prévue par le contrat de travail.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures.

Par dérogation à l'alinéa précédent, cet horaire peut comporter jusqu'à 2 interruptions d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, à condition que l'amplitude de la journée de travail n'excède pas 11 heures.

L'employeur attribue alors au salarié, pour chaque mois au cours duquel est mise en œuvre l'une de ces répartitions de la durée du travail, une contrepartie qui ne peut être inférieure à une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3123-24 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans ce cas, l'employeur attribue au salarié, à titre de contrepartie, pour chaque mois au cours duquel ce délai est réduit, une indemnité au moins égale à la moitié du taux horaire de base du salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, en un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Afin de favoriser la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, l'alinéa 3 du présent article n'est pas applicable aux salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est comprise entre la durée minimale prévue à l'article 117.1 de la présente convention et la durée prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail.

Les salariés à temps partiel ont un droit d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, identique à celui des salariés à temps complet.

Ainsi, ils bénéficient des dispositifs d'entretien professionnel et des éventuelles mesures concernant le déroulement de carrière, en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est

considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail du salarié à temps partiel. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque, en application des dispositions législatives ou conventionnelles, une formation est mise en œuvre en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures habituellement non travaillées par le salarié à temps partiel. Le temps de formation est alors indemnisé, le cas échéant, dans les conditions législatives ou conventionnelles applicables. L'employeur et le salarié veillent alors à permettre à ce dernier de bénéficier d'un temps non occupé par une activité de formation, suffisant pour lui permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

En cas de mise en œuvre du volume d'heures complémentaires supérieur au dixième de la durée du travail prévue par le contrat, tel que prévu à l'article 117.2 de la présente convention, ou du délai de prévenance réduit, prévu à l'alinéa 7, les salariés concernés bénéficient, au titre de chaque semaine considérée, d'une période minimale de travail journalière continue de 4 heures et ne peuvent se voir imposer qu'une seule interruption d'activité pour chaque journée de travail considérée.

Article 117.5 — Garanties particulières

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 6 Temps partiel

Article 117.5.1 — Indemnités de rupture

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de 5 ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

Article 117.5.2 — Retraite

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou

d'établissement prévoyant une durée différente.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Chapitre 7 Compte épargne-temps

Article 118 — Formalités de mise en œuvre

Un compte épargne-temps peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de mettre en place, pour la première fois, un compte épargne-temps engage au préalable une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce régime de compte épargne-temps, sauf si sa mise en place a été négociée dans le cadre des précédentes négociations obligatoires d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce régime de compte épargne-temps dans les conditions prévues au présent chapitre.

Article 119 — Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

Article 120 — Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en confie la gestion, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions fixées à l'article L. 3253-8 du code du travail.

Si l'employeur accepte que le montant de l'épargne acquise au titre du compte épargne-temps excède le plafond des sommes garanties par l'AGS, il doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise dans les conditions fixées aux articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

L'employeur, ou, par délégation, l'organisme extérieur visé au premier alinéa, communique, chaque année, au salarié, l'état de son compte.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité social et économique, s'il existe.

Article 121 — Alimentation du compte

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre VIII Durée du travail Chapitre 7 Compte épargne-temps

Article 121.1 — Alimentation à l'initiative du salarié

Dans le cadre des éléments retenus par l'employeur pouvant alimenter le compte épargne-temps, le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

- 1° Les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables par an et les congés payés supplémentaires, incluant les congés conventionnels, dont il bénéficie ;
- 2° La rémunération des heures supplémentaires ainsi que leur majoration ou les jours de repos compensateur équivalents attribués en remplacement de leur paiement, prévus aux articles L. 3121-28 et L. 3121-33, II du code du travail ;
- 3° Les éventuelles heures ou jours de repos attribués en contrepartie des heures supplémentaires effectuées dans la cadre du contingent annuel, prévus à l'article L. 3121-33, II du code du travail ;
- 4° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la contrepartie obligatoire en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévue aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, I, L. 3121-38 et L. 3121-39 du code du travail ;
- 5° Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié dans les conditions prévues aux articles L. 3121-56, L. 3121-63 et L. 3121-64 du code du travail ;
- 6° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'une convention de forfait en jours sur l'année conclue dans les conditions prévues aux articles L. 3121-58 et suivants du code du travail ;
- 7° Les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- 8° Les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- 9° L'intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise tel que prévu aux articles L. 3311-1 et suivants du code du travail ;
- 10° À l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la répartition de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue aux articles L. 3322-1 et suivants

du code du travail et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments, susceptibles d'alimenter le compte à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

Article 121.2 — Alimentation à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les éléments suivants :

- 1° Les heures qui sont effectuées au-delà de la durée collective de travail ;
- 2° Les jours de congés payés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie ou à un accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable de ce dernier et sauf opposition de sa part.

Par ailleurs, lors de la consultation du comité social et économique, s'il existe, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Article 122 — Valorisation des éléments épargnés

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de son affectation ;
- pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou rémunérés selon un forfait défini en jours sur l'année, en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tels que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

Lorsque le compte épargne-temps est exprimé en argent, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon le taux d'intérêt légal. Lorsque le compte-épargne-temps est valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte peut être utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos, lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de communication de l'état du compte. Pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou ayant conclu une convention de forfait définie en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date de communication de l'état du compte.

Article 123 — Utilisation du compte

Les droits acquis inscrits au crédit du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclut en totalité ou en partie.

Article 124 — Liquidation ou transfert des droits acquis inscrits au crédit du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier a préalablement fixé, demander la liquidation ou le transfert d'une partie ou de la totalité des droits épargnés.

L'employeur peut prévoir, à périodicité régulière déterminée, après consultation du comité social et économique, s'il existe, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Conformément aux articles L. 3141-28 et L. 3151-3 du code du travail, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne peuvent faire l'objet d'une liquidation ou d'un transfert de droits, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Ils sont utilisés exclusivement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Lors de la liquidation, une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié, est versée au salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par

l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne d'entreprise prévu aux articles L. 3332-1 et suivants du code du travail, sur un plan d'épargne interentreprises prévu aux articles L. 3333-1 et suivants du code du travail ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) prévu aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) prévu aux articles L. 224-13 à L. 224-22 du code monétaire et financier ou sur un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) prévu aux articles L. 224-23 à L. 224-26 du code monétaire et financier.

Il peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ou encore de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans peut également demander le maintien de ses droits sur le compte, en vue du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, si une telle possibilité de congé ou de passage à temps partiel spécifique a été prévue au sein de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

Conformément à l'article L. 3152-4 du code du travail, les droits transférés vers un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire ou vers un PERCO ou un PERECO bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu ainsi que d'une exonération des cotisations sociales salariales et patronales dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Article 125 — Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel prévu par la loi (notamment : congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé ou passage à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, congé de formation, congé proche aidant, congé de solidarité familiale), par les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou par le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives ou conventionnelles ou par le contrat de travail, mais résulte de

l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours de repos, figurant sur le compte. Ce dernier congé ou passage à temps partiel est aussi appelé « congé ou passage à temps partiel spécifique ».

Pour prendre ce congé ou passage à temps partiel spécifique, le salarié formule sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur peut différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application du 1° et du 2° de l'article 121.2 de la présente convention, peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits acquis inscrits au compte du salarié, l'indemnisation peut être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 126 — Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation complète du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte du salarié peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur sous réserve que ce dernier ait également mis en place un régime de compte épargne-temps. Ce transfert nécessite l'accord écrit entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable chez le nouvel employeur.

Si un tel transfert n'est pas possible, le salarié peut convenir avec son ancien employeur que les droits épargnés inscrits à son compte épargne-temps sont consignés auprès de la caisse des dépôts et consignations dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et D. 3154-6 du code du travail.

Chapitre 8 Dispositions transitoires

Article 127 — Dispositions transitoires

Les entreprises faisant application de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (travail selon un cycle de 12 semaines au plus), de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (temps partiel annualisé), de l'article 5 (réduction d'horaire par attribution de JRTT) ou de l'article 8 (organisation du temps de travail sur l'année) de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié, pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou en jours, prévues aux articles 13 et 14 de l'accord national de branche du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ont été maintenues successivement par l'effet de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016. Il ressort des dispositions légales précitées que l'exécution d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours conclue sur le fondement des articles 13 et 14 de l'ANB, a pu être poursuivie sous réserve que l'employeur applique les dispositions supplétives du nouvel article L. 3121-65 du code du travail. Sous ces mêmes réserves, ledit article 14 a pu également servir de fondement à la conclusion de conventions individuelles de forfait jours (art. 12, III de la loi). Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité que représentait la refonte du dispositif conventionnel de la branche pour mettre notamment en conformité les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou jours. À cet effet, les partenaires sociaux ont entendu se saisir du mécanisme de sécurisation mis en place par l'article 12, I, de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016, lequel permet de réviser les conventions ou accords collectifs autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours conclus avant sa publication, pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié. Ces dispositions révisées figurent désormais aux articles 102 et 103 de la présente convention. Aussi, compte tenu de ce qui

vient d'être rappelé, et en application de l'article 12, I, précité les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié. L'article 103.1 de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. Ces dispositions transitoires ne sont pas opposables aux conventions individuelles de forfait annuel en heures ou en jours conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, lesquelles requièrent l'accord du salarié.

Titre IX Déplacements professionnels

Article 128 — Dispositions générales

Les entreprises veillent à limiter le nombre et la fréquence des temps de déplacements professionnels sur des périodes de temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

Lorsque les déplacements sont décidés par l'employeur, ce dernier veille à respecter un délai de prévenance tenant compte des caractéristiques de ce déplacement, et, en particulier, sa durée. Lorsque le déplacement modifie de façon significative l'organisation personnelle habituelle du salarié, ce délai est, en principe, au minimum de 48 heures, sauf en cas de circonstances particulières, liées notamment à la nature de l'emploi.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des contreparties au titre du temps de déplacement professionnels, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des contreparties prévues par cet accord d'entreprise.

Article 129 — Les temps de déplacement professionnel inhabituels

En application de l'article L. 3121-4 du code du travail, lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière dans les conditions prévues ci-après.

Article 129.1 — Décompte du temps de travail en heures

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au

cours de chaque journée, est au plus égal à 30 minutes, la contrepartie est déterminée par l'employeur, conformément au 3° de l'article L. 3121-8 du code du travail.

Si le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, apprécié au cours de chaque journée, est supérieur à 30 minutes, ce temps excédentaire est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

En application de l'article L. 3121-4, alinéa 2 du code du travail, la part du temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Par ailleurs, le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif.

Article 129.2 — Décompte du temps de travail en jours

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en jours sur l'année, les entreprises veillent, dans le cadre de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié et dans le respect de l'autonomie requise pour la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année, à limiter les déplacements sur un jour non travaillé et notamment le dimanche. Si le salarié est contraint d'effectuer des déplacements professionnels pendant un jour non travaillé, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de déplacement, il bénéficie d'une contrepartie définie comme suit :

- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est inférieur à trois, la contrepartie est fixée au niveau de l'entreprise ;
- pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est au moins égal à trois, la contrepartie est au moins égale à la valeur d'une journée de salaire. Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Article 130 — Temps de déplacement des salariés itinérants

Les salariés itinérants sont des salariés qui effectuent des déplacements habituels inhérents à la nature de leur emploi et qui, de ce fait, n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail.

Dans le cadre d'un décompte du temps de travail en heures, le temps de déplacement quotidien situé en dehors du temps de travail effectif du salarié itinérant donne lieu à une contrepartie déterminée comme suit :

1° Le temps de déplacement qui excède une heure trente aller-retour, sans dépasser deux heures trente, est indemnisé sur la base du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié

;

2° Le temps de déplacement qui excède deux heures trente aller-retour est indemnisé au taux horaire de base du salarié.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un temps de repos équivalent. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Cette contrepartie financière ou en repos peut être attribuée en une seule fois dans le cadre d'une période de 12 mois civils.

Les dispositions de l'article 129.2 de la présente convention sont applicables aux salariés itinérants dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année.

Article 131 — Frais de déplacement professionnel

Les frais professionnels, au sens du droit du travail, sont les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

Les frais professionnels sont remboursés par l'employeur à hauteur des dépenses réellement engagées par le salarié sur présentation des justificatifs correspondants ou, pour tout ou partie de ces frais, sous la forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise sous réserve que cette indemnité ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des frais engagés par le salarié.

Article 132 — Voyage de détente

Au cours d'un déplacement professionnel d'une durée au moins égale à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié, ce dernier bénéficie d'au moins un voyage de détente, dans les conditions déterminées comme suit :

1° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de 5 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente toutes les 2 semaines ;

2° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 5 heures et de 10 heures au plus, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente chaque mois ;

3° Lorsque le déplacement professionnel éloigne le salarié de son domicile de plus de 10 heures, ce dernier bénéficie d'un voyage de détente par trimestre.

Par exception aux alinéas précédents, lorsque la durée du déplacement professionnel est au moins égale à 6 mois, les voyages de détente sont fixés dans le cadre de l'entreprise.

Pour l'appréciation des conditions d'éloignement de 2 heures, 5 heures et 10 heures, visées au présent article, est pris en compte le mode de transport imposé par l'employeur, ou, à défaut, le mode de transport le plus rapide.

Le voyage de détente donne droit au salarié à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour lui permettant de regagner sa résidence principale. L'employeur détermine la périodicité et les modalités de prise en charge du voyage de détente.

Le voyage de détente coïncide avec des jours habituellement non ouvrés.

À l'occasion du voyage de détente, l'employeur s'assure par tout moyen que le salarié est en mesure de bénéficier d'une durée minimale de séjour de 2 jours non ouvrés entre la fin du trajet aller et le début du trajet retour. En cas de déplacement professionnel éloignant le salarié de son domicile de plus de 10 heures, la durée minimale de ce séjour est de 3 jours.

Article 133 — Congés pour événements familiaux

Le congé pour événement de famille accordé par les dispositions législatives ou conventionnelles pour faire face au décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à la prise en charge par l'employeur des frais d'un trajet aller-retour permettant au salarié d'assister aux cérémonies et/ou de réaliser les formalités qui lui incombent pendant ce congé.

Pour les autres congés pour événements familiaux accordés par les dispositions législatives ou conventionnelles, les frais du trajet aller-retour sont pris en charge par l'employeur au titre du voyage de détente prévu à l'article 132 de la présente convention, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue pour ce voyage.

En situation de déplacement professionnel, la durée du congé pour événement de famille est appréciée outre le temps de voyage nécessaire au salarié pour participer à l'événement de famille considéré.

Article 134 — Garantie du nombre de jours fériés

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés chômés en application d'une disposition législative ou conventionnelle, dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été en déplacement.

Article 135 — Conditions de déplacement

L'employeur s'efforce de déterminer le mode de transport le plus adapté, compte tenu des contraintes auxquelles le salarié peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci.

Article 136 — Représentation du personnel

Les salariés en déplacement professionnel bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations

du personnel. Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de représentation du personnel exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les représentants du personnel doivent disposer, en particulier lorsqu'ils sont en situation de déplacement professionnel, du temps nécessaire aux déplacements liés à l'exercice de leur mandat.

Article 136.1 — Les temps et frais de déplacement pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur

Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui se rendront à une réunion, de l'institution ou de négociation, sur convocation de l'employeur verront la part du temps de déplacement effectuée en dehors de l'horaire normal de travail, excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, indemnisée selon les dispositions légales. La part de ce temps coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Si le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est contraint d'effectuer des déplacements pendant un jour non travaillé, pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent, en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de la réunion, il bénéficie d'une contrepartie définie selon les modalités fixées à l'article 129.2 de la présente convention.

Le temps de déplacement pour se rendre à une réunion visée à l'alinéa précédent n'est pas déductible du crédit d'heures de délégation que les intéressés détiennent.

Les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées sur convocation de l'employeur sont pris en charge conformément à l'article 131 de la présente convention.

Article 136.2 — Les temps et frais de déplacement dans les autres situations

Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement. La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat.

Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'article L. 2315-11 du code du travail.

Article 136.3 — Elections

L'employeur laisse le temps nécessaire et met en place, le cas échéant, les mesures appropriées pour permettre à tout salarié amené à effectuer des déplacements, de voter.

Article 137 — Autres dispositions relatives aux déplacements professionnels

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IX Déplacements professionnels

Article 137.1 — Déplacements avec un véhicule

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IX Déplacements professionnels

Article 137.1.1 — Dispositions communes

Le salarié amené à se déplacer avec un véhicule dans le cadre de ses fonctions doit tenir informé son employeur de toute décision de suspension ou de retrait affectant son permis de conduire.

Article 137.1.2 — Déplacement avec le véhicule personnel

L'utilisation du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service nécessite un accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, dans les conditions applicables à l'entreprise. Le salarié met à la disposition de l'employeur les documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'employeur vérifie par tout moyen que le véhicule personnel du salarié, nécessaire pour l'exercice de son activité professionnelle, est couvert par un contrat d'assurance en cours de validité adapté à l'usage qui est fait du véhicule.

Article 137.2 — Événements survenant au cours du déplacement professionnel

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre IX Déplacements professionnels

Article 137.2.1 — Maladie ou accident

Dans le cas où le salarié devrait, sur avis d'un médecin, interrompre le déplacement, l'employeur fait accomplir les démarches nécessaires et prend en charge les frais de retour au lieu de résidence principale.

Si l'arrêt dû à la maladie ou à l'accident du salarié excède 15 jours, en l'absence d'hospitalisation, la date de son prochain voyage de détente, prévu à l'article 132 de la présente convention, peut être modifiée de façon à lui permettre d'en bénéficier pendant son arrêt de travail, sans pour autant entraîner un décalage du cycle des voyages de détente suivants.

Si le salarié est hospitalisé sur place, l'employeur peut, à la demande du salarié, lui permettre de poursuivre son hospitalisation près de son domicile, sous réserve qu'il soit reconnu transportable, par le médecin en charge du suivi médical.

En cas d'hospitalisation du salarié ou en cas de maladie ou d'accident du salarié entraînant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou mettant en jeu le pronostic vital de ce dernier et attesté par un certificat médical, l'employeur prend en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

Article 137.2.2 — Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, les frais de voyage du salarié, du lieu d'exécution de la mission au lieu de résidence habituel, constituent des frais professionnels à la charge de l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

Article 137.2.3 — Décès

En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps sont supportés par l'employeur.

L'employeur prend également en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

Titre X Rémunération

Chapitre 1er Salaires minima hiérarchiques

Article

Il est instauré au niveau national, au profit des salariés de la branche de la métallurgie, un barème unique de salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1,1° du code du

travail.

Les salaires minima hiérarchiques correspondent à une garantie minimale conventionnelle de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré.

Le barème applicable à partir du 1er janvier 2024 figure en annexe 6 de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier, au plus tard en décembre 2023, si les hypothèses utilisées pour la définition des SMH du barème unique applicable en 2024 s'avèrent différentes dans les faits de ces hypothèses. Ils expriment ainsi leur volonté de préserver les équilibres de la grille des salaires minima hiérarchiques trouvés lors de la négociation du nouveau dispositif conventionnel de la branche.

Article 138 — Fixation des salaires minima hiérarchiques

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés, par accord collectif national de branche, en valeur nominale, pour chacune des dix-huit classes d'emplois définies par l'article 62.1 de la présente convention, sans méconnaître, dès la première classe d'emplois du groupe d'emplois A (A.1), le taux du salaire minimum de croissance en vigueur.

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés pour une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale du travail en vigueur à la date de conclusion de l'accord collectif qui les a fixés.

Les partenaires sociaux au niveau national se réunissent, au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année civile, pour déterminer les valeurs des salaires minima hiérarchiques applicables pour l'année civile en cours.

Article 139 — Application des salaires minima hiérarchiques

Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire

hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;

– 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une expérience professionnelle de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F.

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;
- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle.

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tels que définis dans l'annexe 6 de la présente convention.

Équivaut à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée. Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises.

Les signataires de la présente convention considèrent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens du présent article. Aussi, ils conviennent que pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à deux ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

À titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

À ce titre, entre également dans le calcul des années d'expérience professionnelle, toute année de travail antérieure au 1er janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs

contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises. Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1er janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte pour justifier des conditions fixées au 16e alinéa du présent article.

Article 140 — Assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, ainsi adaptés le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du titre X ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 141 — Période transitoire

L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins, liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima

hiérarchiques au 1er janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1er janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale simulée consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1er janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023. Celle-ci est composée de l'ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération retenue pour le calcul de la masse salariale 2023 est sera reconstitué sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En cas d'arrivée au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à retenir pour le calcul de la masse salariale 2023 est celui perçu par le salarié au titre de cette année, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension. Pour le calcul de la masse salariale 2024, le SMH est proratisé dans les mêmes conditions.

Les entreprises fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale simulée de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1er janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1er janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1er janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1er janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;
- les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;
- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner.

Chapitre 2 Prime d'ancienneté

Article 142 — Modalités de calcul

Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe 7 de la présente convention, pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale ou sectorielle. Cette valeur est fixée par un accord territorial ou sectoriel.

À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la présente convention.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Article 143 — Dispositions transitoires

Étant attachés au maintien de la prime d'ancienneté, les signataires de la présente convention conviennent de réviser la formule de calcul de la prime d'ancienneté, afin de l'adapter à la nouvelle classification applicable dans la branche de la métallurgie.

Un complément est attribué au salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la convention collective, pour la même durée du travail, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023. Le montant de ce complément est apprécié au regard de l'évolution d'un des paramètres de calcul de la prime d'ancienneté et pour la même durée du travail. Il est alloué au salarié dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024 et aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la prime d'ancienneté nouvelle. Le complément est versé mensuellement au salarié, et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Chapitre 3 Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Article 144 — Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes. Ce travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements. Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique.

Cette contrepartie n'est pas due lorsque l'horaire de travail des salariés ci-dessus visés comporte un arrêt supérieur à 1 heure.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail en équipes successives, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Article 145 — Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par le salarié travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum hiérarchique.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'inconfort, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception

de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale ; etc.) ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Article 146 — Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 25 % du salaire de base.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un dimanche ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base.

Lorsque le jour de repos hebdomadaire est attribué un autre jour que le dimanche, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile correspondant à ce jour de repos, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail habituel du dimanche, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50 % du salaire de base.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel, qu'il soit réalisé de nuit, un dimanche, un autre jour de repos hebdomadaire, et/ou un jour férié, n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

Chapitre 4 Remboursement de frais professionnels

Article 147 — Indemnité de repas de nuit

L'indemnité de repas est obligatoirement due, dans les conditions visées ci-dessous, pour tout salarié, travailleur de nuit, lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage.

Elle constitue un remboursement de frais professionnels et, à ce titre, elle ne peut pas être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de l'indemnité de repas est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité de repas est octroyée si elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaires décalés ou travail de nuit ;
- elle est destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Chapitre 5 Les salariés auteurs d'une invention

Article 148 — Les règles communes

Seules sont visées par le présent chapitre les inventions brevetables.

Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L. 611-7 et suivants et R. 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié auteur d'une invention doit en informer immédiatement l'employeur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

Article 149 — Les inventions de mission

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. L'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention lorsque cette dernière fait l'objet du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance, le cas échéant, de ce titre.

Chaque salarié, auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur, perçoit une rémunération supplémentaire.

Cette rémunération supplémentaire est égale à 300 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la rémunération supplémentaire, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte.

Elle peut prendre la forme d'une prime qui est versée en une ou plusieurs fois et dont le droit est ouvert à la date de l'invention.

En outre, l'employeur examinera les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur d'une invention de mission, notamment lorsque

l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Article 150 — Les inventions attribuables

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible à l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de cette invention par le paiement d'un juste prix qui est librement négocié entre les parties.

Article 151 — Les inventions ni de mission, ni attribuables

Pour les autres inventions, qui ne sont ni de mission, ni attribuables, il est possible à l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun, par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Chapitre 6 Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Article 152 — Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des bénéficiaires d'un contrat en alternance comme suit. La rémunération minimale d'un alternant est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 152.1 de la présente convention, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 152.2.

Article 152.1 — Pourcentage du Smic applicable

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre X Rémunération Chapitre 6 Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Article 152.1.1 — Pourcentage du Smic applicable aux apprentis

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans :

- 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans à 25 ans :

- 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés d'au moins 26 ans :

100 % du Smic, quelle que soit l'année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Article 152.1.2 — Pourcentage du Smic applicable aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre X Rémunération Chapitre 6 Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Article 152.1.2.1 — Salariés âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat de travail à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6325-15 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'un CQPM/CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un

baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Article 152.1.2.2 — Salariés âgés de 26 ans et plus

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale à 100 % du Smic.

Article 152.2 — Rémunérations annuelles garanties applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre X Rémunération Chapitre 6 Dispositions particulières applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance

Article 152.2.1 — Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 4 familles de classement définies à l'article 62.4 de la présente convention.

Famille 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 1 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe A, classe 2 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 3, la rémunération

annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 3 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Famille 4

Pour les salariés titulaires d'un contrat en alternance classés dans la famille 4, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur du salaire minimum hiérarchique prévue pour le classement correspondant au groupe B, classe 4 de l'annexe 6 de la présente convention, les pourcentages visés à l'article 152.1 de la présente convention et dans les conditions prévues à ce même article.

Article 152.2.2 — Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail, soit pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures.

La rémunération annuelle garantie s'applique pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La rémunération annuelle garantie est réduite, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable au salaire minimum hiérarchique, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application de la rémunération annuelle garantie, ainsi adaptée le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du titre X ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 153 — Modalités d'application aux alternants de certaines dispositions conventionnelles en matière de rémunération

Pour l'application des dispositions des chapitres 2 et 3 du présent titre, les signataires conviennent des adaptations suivantes :

Article 153.1 — Prime d'ancienneté

Pour l'application du chapitre 2 du présent titre relatif à la prime d'ancienneté, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté applicable aux salariés en alternance, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, est, pour chaque famille de classement, celui fixé par l'annexe 7 de la présente convention, pour la classe d'emploi correspondante.

Famille de classement	Famille 1	Famille 2	Famille 3	Famille 4
Taux	Classe d'emploi 1	Classe d'emploi 2	Classe d'emploi 3	Classe d'emploi 4

Article 153.2 — Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Pour l'application des articles 144 et 145 de la présente convention, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie.

Article 154 — Prime de fidélité à l'issue du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat a été exécuté, il bénéficie, après le 12e mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Article 155 — Dispositions finales

Un complément de rémunération est attribué pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, au salarié titulaire du contrat en alternance au 31 décembre 2023 si, au terme du contrat en alternance ou au 31 décembre 2024 au plus tard, pour la même durée du travail, sa rémunération annuelle garantie pour l'année 2024 est inférieure à celle au titre de l'année 2023.

Chapitre 7 Suivi spécifique des dispositions relatives à la rémunération

Article 156 — Suivi

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre des dispositions relatives à la rémunération dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Une évaluation des présentes dispositions est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

Chapitre 8 Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Article 157 — Principes

Conformément au préambule de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, les signataires de la présente convention conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues au présent chapitre.

Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente convention collective entraîne une baisse de cette rémunération. La rémunération est préservée à travers le maintien d'un niveau global et non lié à sa structure. La garantie conventionnelle individuelle de rémunération permet aux entreprises et aux salariés la

mise en œuvre de la nouvelle couverture conventionnelle. Les signataires ont souhaité construire un dispositif conventionnel en retenant des solutions équitables tant pour les entreprises que pour les salariés.

Le présent chapitre a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce chapitre permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation, sans accord de substitution, de la convention collective et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels.

Pour l'application du présent chapitre, les termes " accord d'entreprise " désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement.

Article 158 — Champ d'application

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, sauf lorsque la convention et les accords collectifs territoriaux ou sectoriels ont été dénoncés sans qu'ait été conclu un accord de substitution.

Article 159 — Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023, en application de :

- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et des accords collectifs nationaux abrogés ;
- la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et des accords collectifs de la sidérurgie révisés ou dénoncés ;
- la convention collective territoriale et des accords collectifs territoriaux révisés ou dénoncés ;
- son contrat de travail.

Article 160 — Assiette de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les contreparties salariales, de toute nature, prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ;
- les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;
- les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail ;
- les avantages en nature, le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales, nationales ou sectorielles de branche et par le contrat de travail, après évaluation de leur valeur monétaire.

Les éléments de rémunération visés ci-dessus sont également inclus lorsqu'ils sont prévus par les dispositions territoriales ou nationales de branche ou par le contrat de travail et que leurs modalités de mise en œuvre sont renvoyées à d'autres sources juridiques.

Sont, en revanche, exclus de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération les éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, prévue au chapitre 2, du titre X de la présente convention, lorsque cette prime fait l'objet du complément prévu à l'article 143 de la présente convention ;
- les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;
- les remboursements de frais professionnels tels que définis à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;
- les sommes allouées au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;
- les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail ;
- les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du code du travail, et de l'article L. 224-21 du code monétaire et financier ;
- les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;
- la contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du code général des impôts, tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise.

Article 161 — Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile 2023, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de

rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celle qu'il a perçue au titre de la période écoulée depuis son embauche. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur de la présente convention, le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, à l'exception des éléments de rémunération forfaitaires non liés à la durée du travail, est recalculé, en le proratisant en fonction de la nouvelle durée contractuelle de travail.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie. Toute modification dans la récurrence d'une sujétion liée à une organisation particulière de travail, à laquelle le salarié est toujours soumis postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, est sans effet sur le montant de la garantie conventionnelle de rémunération.

Si, en raison de l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention collective dans l'entreprise, le salarié perd un élément de rémunération prévu par les sources visées à l'article 159, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de l'ancienne classification dans le calcul de cette garantie. Ces sommes sont garanties par le mécanisme visé à l'article 69 de la présente convention collective.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié conclut une convention de forfait en jours ou n'y est plus soumis, le niveau de la garantie de rémunération est corrigé, l'année considérée, selon le cas, des augmentations ou des diminutions de rémunération liées à ces modifications de décompte du temps de travail. Ainsi, les majorations de salaire liées aux conventions de forfait annuel en jours n'ont pas pour effet de modifier le montant de l'indemnité différentielle.

Article 162 — Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait

perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;
- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective, à l'exclusion de l'ensemble des éléments versés en application de la garantie prévue à l'article 69 de la présente convention collective même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelles qu'en soient la nature et la dénomination ;
- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;
- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intégreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière.

Article 163 — Modalités de versement du complément de rémunération

Le respect de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération pourra être assuré par le versement d'une indemnité différentielle entre, d'une part, la garantie conventionnelle individuelle de rémunération au titre de l'année civile 2023, et, d'autre part, la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Par principe, le montant dû au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est annuel, de sorte que l'indemnité différentielle sera versée à l'issue de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention. L'indemnité est versée dans les meilleurs délais et, au plus tard, avant fin janvier qui suit chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Néanmoins, les signataires de la présente convention conviennent qu'un versement mensuel de l'indemnité différentielle peut être envisagé et/ou de manière anticipée.

Un accord collectif d'entreprise pourra également prévoir le versement d'un montant forfaitaire au salarié, chaque année, afin de s'acquitter du complément de rémunération dû au titre de cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Cette indemnité forfaitaire se substituera à l'indemnité différentielle ci-dessus mentionnée.

Article 164 — Évolution dans le temps de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

À compter du 31 décembre 2024 et à la fin de chaque année civile, le montant de la rémunération annuelle perçue par le salarié au titre de l'année civile considérée doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Le montant de l'indemnité différentielle pourra évoluer chaque année à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération annuelle du salarié.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque :

- le montant de l'indemnité différentielle est nul ;
- l'accord d'entreprise au sens du présent chapitre, à l'exclusion d'un accord d'établissement, le prévoit ;
- l'accord individuel entre l'employeur et le salarié le prévoit ; les parties formalisent les termes de cet accord.

Titre XI Protection sociale complémentaire

Article

Les signataires affirment leur résolution commune de définir, pour la branche, les moyens d'une protection sociale complémentaire qui atténue, pour les salariés des entreprises, les conséquences pécuniaires des aléas de la vie.

En effet, lorsque survient la maladie, si la sécurité sociale prend en charge un socle commun de prestations en frais de soins de santé et de prestations en espèces (incapacité, invalidité, décès), l'écart reste parfois important, d'une part, entre le coût des soins et la prise en charge sociale, et, d'autre part, entre la rémunération d'activité et les prestations du régime général.

La convention collective instaure un socle minimal de garanties de branche (I), complété par une cotisation garantie de branche (II) et, par ailleurs, un régime de branche. Les dispositions relatives au socle minimal de garanties de branche figurent en annexe 9.

Le présent titre XI, y compris l'annexe 9, s'applique non seulement aux salariés visés à l'article 2, mais encore aux VRP tels que définis par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail, et aux travailleurs à domicile tels que définis par les articles L. 7411-1 et suivants du code du

travail.

Le présent titre entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la présente convention collective et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Article 165 — Principes généraux

Les entreprises interviennent déjà de façon significative dans le cadre des garanties en matière de salaire définies au titre VII. Pour autant, des écarts subsistent, que les signataires entendent encore réduire, par la mise en place d'une protection sociale complémentaire.

À ce titre, s'agissant des cadres, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en particulier le financement patronal à hauteur de 1,50 % de la tranche 1 de la rémunération, constitue un repère essentiel dans la fixation des paramètres de la branche.

Article 165.1 — Engagement pour une protection sociale de branche

Les principes fondamentaux d'une protection sociale complémentaire dans la branche de la métallurgie sont les suivants :

- universelle : elle impose un niveau minimal de couverture obligatoire de tous les salariés de la branche ;
- sociale : elle définit un socle minimal de garanties, couvrant les dépenses de frais de santé, l'incapacité, l'invalidité et le décès, avec une participation minimale de l'entreprise ;
- solidaire : elle comporte un volet d'assurance décès, incluant un dispositif de rente éducation des enfants ayants droit du salarié décédé ;
- paritaire : elle inclut un régime de branche accessible à toutes les entreprises de la branche, outil de mutualisation et de solidarité entre les salariés et entre les entreprises de la branche.

L'annexe 9 à la présente convention collective développe ces thèmes, en fixant le socle minimal de branche en termes de garanties en frais de soins de santé d'une part, et de garanties de prévoyance lourde d'autre part. Enfin, des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité seront mises en place afin de promouvoir, au-delà des garanties déjà mentionnées, des garanties de solidarité.

Les signataires affirment leur volonté de créer, de faire vivre et de piloter un régime de branche qui mette à la disposition des entreprises de la branche une solution d'assurance, afin de couvrir les risques de protection sociale complémentaires visés précédemment. Ils tiennent ainsi, d'une part, à permettre, en particulier aux petites et moyennes entreprises, d'être certaines de pouvoir trouver sur le marché une telle solution d'assurance, et, d'autre part, à organiser les conditions d'une mutualisation des risques au sein de la branche.

S'agissant du régime de garanties relatives aux frais de santé d'une part, du régime des garanties couvertes en prévoyance d'autre part, le pilotage doit avoir pour objet l'intérêt social des salariés de la branche, tout en respectant le principe du pilotage à l'équilibre. Tout cela oblige l'UIMM et les organisations syndicales représentatives à prendre toute décision

nécessaire à la gestion budgétaire à l'équilibre du régime.

Les signataires de la présente convention confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance qui s'exercera, en particulier dans le pilotage de ce régime de branche.

Article 165.2 — Clause de dénonciation partielle

Les articles 10, 17 et 22 de l'annexe 9 à la présente convention collective pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'une ou l'autre des parties, indépendamment de la présente convention collective, en cas d'évolution significative du coût de la protection sociale complémentaire de branche pour les entreprises de la métallurgie.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux autres signataires de la convention. Elle est déposée dans des conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-7 du code du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, les articles 10, 17 et 22 de l'annexe 9 continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui leur est substitué, ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation des articles 10, 17 et 22 de l'annexe 9 dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Si une des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation des articles 10, 17 et 22 n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, du code du travail.

Article 166 — Catégories objectives et cotisation garantie de branche

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre XI Protection sociale complémentaire

Article 166.1 — Catégories objectives

L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions du présent titre est définie à l'article 62.3.

Par dérogation, les catégories d'emplois mentionnées à l'article 62.3 sont, pour l'année 2023, les suivantes :

- i) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- ii) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- iii) Pour l'application des dispositions du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau III, et, au plus, au 1er échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour l'application du présent article, les cadres sont définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 2 de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des cadres, tout ou partie des emplois visés au point (iii) du présent article (pour 2023), ou tout ou partie des salariés relevant des emplois classés au moins C6 (à compter du 1er janvier 2024).

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises visées sont, pour l'année 2023, celles relevant, respectivement, selon le cas :

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1er janvier 2023.

Article 166.2 — Cotisation garantie de branche

Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie de branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent titre XI, y compris à l'annexe 9.

Cette cotisation garantie de branche est acquittée pour chacun des salariés visés au présent titre XI.

Le niveau de cette cotisation garantie de branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1.

Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;
- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

Cette cotisation garantie de branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé.

En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance prévues par l'annexe 9 à la présente convention collective.

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1er de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche.

Titre XII Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité

Chapitre 1er Principes

Article

Dès les années 1960, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés de la métallurgie ont marqué leur souhait commun de construire un socle conventionnel, spécifique aux salariés ingénieurs et cadres de la branche, en raison des responsabilités, des connaissances ou du rôle hiérarchique mis en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette intention s'est concrétisée par la signature de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 définissant la classification, les conditions de travail et les garanties sociales des ingénieurs et cadres et par des avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, dont le contenu était défini par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974.

La tertiarisation de l'économie conjuguée au développement d'activités technologiques à haute valeur ajoutée, s'est accompagnée d'une modification structurelle des emplois. Ainsi, sous l'effet des évolutions sociétales, réglementaires, technologiques, environnementales et organisationnelles, de nombreux métiers qualifiés se transforment en permanence nécessitant de nouvelles compétences.

Ces dispositions conventionnelles sont, aujourd'hui, confrontées au renouvellement du rôle des cadres et de la fonction d'encadrement hiérarchique. Les cadres, qu'ils soient dirigeants, encadrants hiérarchiques ou experts, évoluent dans des organisations du travail plus transversales, plus complexes et plus collaboratives, au sein du processus de transformation numérique des entreprises. Les marqueurs traditionnels attachés aux emplois cadres se diluent ou disparaissent progressivement dans les formes que l'on connaissait.

La contribution des salariés visés par le présent titre est déterminante pour le bon fonctionnement et l'efficacité des collectifs de travail dans les entreprises.

Ces salariés peuvent être amenés à contribuer aux processus de prise de décision, dans des champs d'activité divers (managérial et d'animation, technique, commercial, administratif, conduite de projets). Ils se caractérisent en particulier par un bon niveau d'autonomie, de responsabilité et de qualification. Leurs fonctions et responsabilités se sont adaptées au cours du temps accompagnant les évolutions technologiques et organisationnelles.

Dans le cadre de la spécificité de leurs fonctions, ces salariés ont la faculté d'informer leur employeur des situations qui suscitent ou pourraient susciter des risques psychosociaux au sens de l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention, tant pour eux-mêmes que pour leur équipe.

Parallèlement, certains salariés se voient confier certaines responsabilités et attributions valorisant des dimensions du travail essentielles pour l'industrie, qu'ils occupent un emploi cadre ou non.

À l'occasion de la refonte du dispositif conventionnel, les signataires de la présente convention se sont attachés à prévoir des dispositions identiques pour tous les salariés, quels que soient leur catégorie professionnelle et leur emploi.

Dans le même temps, ils réaffirment leur volonté de prévoir des dispositions propres aux emplois relevant d'un certain degré de responsabilité ainsi que des dispositions adaptant celles de la convention collective à leurs conditions spécifiques de travail. En effet, ces emplois

constituent un rouage essentiel dans le fonctionnement et la performance des entreprises industrielles et constituent une réelle opportunité d'évolution professionnelle.

Ces dispositions visent à répondre aux enjeux économiques, organisationnels et managériaux auxquels sont confrontées les entreprises industrielles, afin d'accompagner leur croissance et leur compétitivité. Dans un contexte de renforcement des attentes et des exigences à l'égard de certains emplois, en particulier à l'égard du management de proximité, le présent titre poursuit l'objectif de garantir l'attractivité de ces derniers.

Chapitre 2 Salariés visés

Article

Le présent titre concerne les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois E, F, G, H et I de la classification de la métallurgie.

Chapitre 3 Dispositions générales

Article

Les dispositions du présent titre sont fondées sur des considérations de nature professionnelle. Elles ont pour objet de prendre en compte les spécificités de certains emplois, liées à leur degré de qualification, d'autonomie et de responsabilité.

Chapitre 4 Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail

Article 167 — La délégation de pouvoirs

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre XII Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité Chapitre 4 Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail

Article 167.1 — L'établissement de la délégation de pouvoirs

Tel qu'il est exposé dans l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention, les salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité sont des acteurs majeurs dans ces questions.

En tant que tel, il entre dans leur mission d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des risques professionnels physiques et psycho-sociaux à l'égard du personnel placé sous leur responsabilité.

La délégation de pouvoirs a pour effet d'engager la responsabilité pénale personnelle du délégataire en lieu et place de la personne qui a délégué ses pouvoirs.

La délégation de pouvoirs constitue un outil participant à l'organisation de l'entreprise et traduisant une répartition des pouvoirs et des responsabilités, le cas échéant, au pénal, au sein de la ligne hiérarchique.

Eu égard au contexte juridique particulièrement engageant et sensible, l'élaboration d'une délégation de pouvoirs nécessite une réflexion préalable au sein de l'entreprise sur la nature et l'étendue des pouvoirs et responsabilités pouvant en faire l'objet, ainsi que sur le niveau hiérarchique adapté de délégation. L'entreprise veille avec le plus grand soin à ce que la délégation de pouvoirs coïncide avec la réalité des fonctions et des pouvoirs dans l'entreprise au moment de l'établissement de la délégation, et dans la durée.

Article 167.1.1 — Les critères de la délégation de pouvoirs

Tout délégataire de pouvoirs doit disposer :

- de l'autorité : notamment pouvoir de décision, de commandement ;
- des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions confiées par délégation : moyens humains, matériels et financiers ;
- de la compétence : notamment connaissances requises, diplômes, expérience.

La délégation de pouvoirs doit être certaine et exempte de toute ambiguïté. Elle doit déterminer la nature, la durée et l'étendue des pouvoirs et responsabilités délégués.

Article 167.1.2 — Les modalités de la délégation de pouvoirs

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Titre XII Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité Chapitre 4 Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail

Article 167.1.2.1 — Les modalités de la délégation de pouvoirs en santé et sécurité au travail

Conformément à l'accord collectif autonome visé à l'article 4 de la présente convention, il est nécessaire de s'assurer du suivi de la validité de la délégation de pouvoirs dans le temps et de prévoir un écrit pour prouver l'existence de celle-ci et ce, alors même qu'aucun formalisme ne conditionne la validité d'une délégation de pouvoirs.

Cet écrit détermine notamment :

- les critères de la délégation ci-dessus rappelés ;
- les modalités d'établissement d'une éventuelle subdélégation de pouvoirs ;
- les modalités de prise en charge des frais exposés par le salarié pour assurer sa défense devant la juridiction pénale en cas de mise en jeu de sa responsabilité pénale découlant des effets de la délégation de pouvoirs. Dans le cadre de cette délégation de pouvoirs, l'employeur veille à apporter un soutien moral et juridique en proposant une assistance à l'intéressé, en cas de poursuites pénales exercées à son encontre.

Article 167.1.2.2 — Les modalités applicables aux autres délégations de pouvoirs

Les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre, titulaires d'une délégation de pouvoirs, sont informés expressément, par tout moyen, de l'existence et du contenu de cette délégation. Cette formalité ne conditionne pas la validité de la délégation de pouvoirs.

Article 167.2 — Le suivi de la délégation de pouvoirs

Dans le cadre du suivi de la validité dans le temps des délégations de pouvoirs, l'employeur s'assure que ces dernières demeurent en cohérence avec les fonctions occupées.

Par ailleurs, compte tenu des critères de la délégation visés à l'article 167.1.1 de la présente convention, dans les cas où l'exercice des pouvoirs délégués exige des connaissances techniques spécifiques, les délégataires bénéficient d'une formation portant sur les domaines couverts par la délégation. Cette formation est actualisée, chaque fois que cela est nécessaire, en fonction de l'évolution des connaissances techniques spécifiques exigées. En tout état de cause, cette formation comprend les aspects juridiques de la délégation, les évolutions réglementaires en santé au travail, les risques visés dans l'accord « santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail », ainsi que les recommandations du comité technique national de la métallurgie visées dans l'annexe 2 dudit accord, qui la concernent.

Article 168 — L'accès aux informations adaptées

Dans le cadre de l'autonomie inhérente à leurs fonctions, les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre peuvent être amenés à prendre des décisions, des initiatives ou à exercer un pouvoir de représentation.

Dans le cadre de ce rôle contributif, l'employeur veille à transmettre aux salariés précités les informations pertinentes et nécessaires à l'exercice optimal de leurs fonctions. La nature des informations transmises (domaine, niveau d'impact, degré de sensibilité) est directement liée aux responsabilités exercées par les destinataires de l'information. La diffusion des informations s'accompagne des mesures de sécurité et de confidentialité propres à assurer leur protection adéquate.

Cet accès à l'information peut se révéler indispensable dans des environnements de travail complexes se structurant à l'échelle mondiale. Il a vocation à donner aux tâches accomplies du

sens et une vision globale, ainsi qu'à favoriser une meilleure communication des objectifs de l'entreprise auprès des équipes de travail.

Les informations transmises dans le cadre du présent article sont, par nature, différentes de celles qui seront communiquées aux représentants du personnel au titre des consultations obligatoires prévues par le code du travail.

Article 169 — La capacité d'expression appropriée

En raison des responsabilités managériales ou d'expertise qu'ils assument, les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre peuvent contribuer à la déclinaison des enjeux importants voire stratégiques de l'entreprise.

En conséquence, sur la base des informations communiquées dans le cadre de l'article 168 de la présente convention, l'employeur veille à recueillir, en amont, l'expression des salariés mentionnés au chapitre 1er du présent titre sur les décisions et projets envisagés ayant un impact sur leur activité.

Cet échange favorise l'engagement d'un dialogue sur les mesures alternatives possibles. Il permet aussi aux salariés précités de formuler des propositions sur le contenu et l'organisation de leur travail et les moyens dont ils disposent, afin de leur permettre de mener à bien leurs missions.

L'entreprise et les salariés veillent à ce que ces échanges s'opèrent dans un climat apaisé et constructif.

Ces salariés sont tenus à une obligation de loyauté. À ce titre, les propositions exprimées par les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre ne peuvent pas les conduire à refuser d'exécuter les directives données par l'employeur ou son représentant.

Jouissant d'une liberté d'expression, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, ces salariés ne pourront faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire dès lors qu'ils expriment leurs propositions sans tenir de propos revêtant un caractère injurieux ou diffamatoire.

Aussi, et spécialement parce qu'ils ont pour mission d'appliquer et de faire appliquer la politique générale et la stratégie adoptées par l'entreprise, il appartient aux salariés précités d'en défendre les intérêts et de s'abstenir de tout acte, propos ou attitude susceptible d'y faire obstacle.

L'alinéa précédent n'entrave pas l'éventuel signalement d'une alerte et le droit de retrait au sens des dispositions de l'article L. 4131-1 du code du travail, ni le droit de grève, qui s'exercent tous deux dans les conditions légales.

Les signataires de la présente convention tiennent à réaffirmer le droit pour les salariés visés au chapitre 2 du présent titre de s'opposer à exécuter toute directive de l'employeur conduisant à la commission d'une infraction ayant pour conséquence l'engagement de leur responsabilité pénale.

Article 170 — Les déplacements professionnels

Lorsque les salariés visés au chapitre 2 du présent titre sont amenés à se déplacer en exécution de leur contrat de travail, l'employeur veille à ce que leurs conditions de déplacement garantissent une qualité de transport compatible avec la bonne réalisation de leurs missions.

Les trajets en train des salariés relevant des groupes d'emploi F à I s'effectuent en 1re classe.

Lorsque le déplacement professionnel induit un décalage horaire important et que le salarié ne voyage pas dans des conditions de confort lui permettant de se reposer, l'employeur veille à lui faire bénéficier, à son arrivée, d'un temps de repos adapté, avant la reprise effective de son travail.

La négociation annuelle obligatoire visée au 8° de l'article L. 2242-17 du code du travail relative à la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail peut également porter sur les conditions de déplacement professionnel.

Article 171 — Le droit à la connexion et à la déconnexion choisies et responsables

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie, réseaux sociaux, etc.) font partie intégrante de l'environnement de travail. L'utilisation des outils numériques qui facilite le travail doit néanmoins être régulée, en ce qu'elle engendre une évolution du lieu et du temps de travail, afin de garantir l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Conformément à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail, les salariés disposent d'un droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé, et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Le droit à la déconnexion a vocation à s'exercer pendant les repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés chômés, les congés payés, ainsi que pendant toute autre période de suspension du contrat de travail.

Ce droit se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, professionnels ou personnels, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congés, dans le respect de l'obligation de loyauté. Le fait de ne pas répondre aux sollicitations de l'employeur pendant ses temps de repos et de congés, dans les conditions prévues au présent titre, ne saurait être constitutif d'une faute.

Afin de permettre l'exercice effectif de ce droit, l'employeur s'engage, dans une démarche de prévention des risques associés aux outils numériques, d'une part, à s'assurer que la charge de travail ne rend pas impossible pour le salarié l'usage de son droit à la déconnexion, et, d'autre part, à veiller à ce que chaque salarié n'empiète pas sur le droit à la déconnexion de ses collègues.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies au niveau de l'entreprise dans

le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17,7° du code du travail au moyen d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique.

Ces modalités doivent permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à la déconnexion et doivent prévoir la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Des actions de formation et de sensibilisation peuvent être prévues afin d'accompagner le salarié dans sa faculté à se connecter et se déconnecter de manière responsable.

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose également d'un droit à la déconnexion dont les modalités sont rappelées à l'article 103.9 de la présente convention.

Article 172 — Le recours au télétravail

Le télétravail est une organisation du travail permettant au salarié de travailler à distance grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les conditions prévues par les dispositions légales. Dans le cadre d'une telle organisation du travail, le responsable hiérarchique veille à assurer la transmission des informations et la coordination des activités de façon à garantir le maintien d'un collectif indispensable à la bonne marche de l'entreprise.

L'accord collectif ou, à défaut, la charte mettant en place le télétravail dans l'entreprise facilite l'accompagnement du responsable hiérarchique dans la mise en place et le suivi du télétravail des salariés concernés.

Article 173 — La formation

Les salariés relevant du champ d'application du présent titre bénéficient d'un accès à la formation professionnelle ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans les conditions identiques à celles applicables aux autres salariés.

L'employeur s'assure d'inscrire, dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, toute action de formation ou de VAE visant à adapter et à faire évoluer en permanence les connaissances et les compétences professionnelles des salariés qui sont amenés à occuper ou qui occupent des postes à responsabilité, notamment celles des managers de proximité.

Il s'assure, en outre, de leur permettre de suivre toute action de formation relevant du plan de développement des compétences nécessaire à l'exercice de leur fonction, et veille, à cette fin, à adapter leur charge de travail.

À ce titre, il est rappelé que, en application des dispositions conventionnelles en vigueur en matière de formation, prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention, l'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel, et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs

d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. À l'occasion des entretiens professionnels menés en dernière partie de carrière, l'employeur et le salarié recensent les connaissances et compétences acquises, et examinent les actions de formation et de VAE pouvant être mises en œuvre dans le cadre de la poursuite d'activité des salariés qui occupent des postes à responsabilité. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre toute action permettant d'adapter leur charge de travail et de faciliter les transitions professionnelles (tutorat, transmission des savoirs et des connaissances, mise à disposition, passage d'une convention de forfait en jours à un décompte du temps de travail en heures pour bénéficier d'une retraite progressive...).

Par ailleurs, pour permettre au responsable hiérarchique de mener des entretiens professionnels, l'employeur veille à adapter sa charge de travail à la conduite de cet acte clé du management.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'employeur transmet au responsable hiérarchique les informations utiles à sa préparation. En outre, le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

Article 174 — L'exercice d'une activité de représentation du personnel ou syndicale

La qualité du dialogue social dans l'entreprise réside notamment dans sa capacité à traiter des intérêts de l'ensemble des salariés de l'entreprise, quelles que soient les fonctions qu'ils y exercent.

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical par les salariés visés au chapitre 1er du présent titre contribue à la richesse des échanges. Il est le gage d'un dialogue social équilibré.

Comme les autres membres du personnel de l'entreprise et dans le respect des conditions d'électorat et d'éligibilité, les salariés mentionnés au chapitre 2 du présent titre exercent librement leur droit de vote et leur droit de présenter leur candidature aux élections professionnelles.

Article 174.1 — L'accès au mandat

La représentation auprès de l'employeur de l'ensemble des salariés de l'entreprise est assurée par le respect des dispositions légales relatives au nombre et à la composition des collèges dans le cadre desquels sont organisées les élections professionnelles.

Lorsqu'un comité d'entreprise européen est institué par voie d'accord au sein d'un groupe de dimension communautaire, la répartition des sièges prend en compte le besoin de représentation équilibrée des salariés, notamment selon les catégories de salariés. En l'absence d'accord, et quand il existe des organisations syndicales, les sièges attribués aux représentants français du comité d'entreprise européen sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale,

les membres du comité d'entreprise européen sont élus directement selon les règles applicables au comité social et économique.

Une partie des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, appelée à participer aux séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des sociétés, est choisie au sein de la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise.

Article 174.2 — L'exercice du mandat

Les salariés, mentionnés au chapitre 2 du présent titre, titulaires d'un mandat de représentant du personnel, élu ou désigné, bénéficient des entretiens visés à la section 2 du chapitre 2 du titre IV de la présente convention, relative au parcours des acteurs du dialogue, et aux conditions qu'elle prévoit.

Il est tenu compte, dans le cadre des différents entretiens réalisés prévus à l'article 51 de la présente convention, du niveau de responsabilités exercées par le salarié.

Ainsi, l'entretien individuel de début de mandat porte sur l'examen des modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise, au regard des particularités de l'emploi occupé, liées au niveau des responsabilités assumées par le salarié. À l'issue de l'examen, l'employeur et le salarié identifient les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du mandat que pour l'organisation du travail, et recherchent, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel ou à l'entretien annuel d'évaluation.

Au cours du mandat, l'employeur veille à ce que l'organisation du travail du salarié soit compatible avec le temps nécessaire à l'exercice de son mandat de représentant du personnel, élu ou désigné, plus particulièrement lorsque le temps de travail du salarié est décompté en jours. L'employeur veille également à prendre en compte, dans la fixation des objectifs annuels et dans leur évaluation, le temps effectivement passé par le salarié à l'exercice de son mandat.

Lorsque l'entretien professionnel du salarié est réalisé au terme de son mandat de représentant du personnel titulaire ou de son mandat syndical, cet entretien permet de faire le point sur l'évolution salariale au cours du mandat, ainsi que sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. L'employeur et le salarié examinent les moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Titre XIII Dispositions finales

Article 175 — Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 176 — Suivi de l'application

Le suivi de la présente convention collective est assuré par la sous-commission de l'observation de la négociation collective, dans les conditions prévues à l'article 20.3.1 et à l'article 33 de la présente convention.

Article 177 — Conciliation

Les procédures conventionnelles de conciliation relatives au traitement des conflits collectifs de travail sont réglementées à l'article 19.4 et à l'article 22.3 de la présente convention.

Article 178 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires de la présente convention rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment mises en œuvre en application de l'article 75.3.4 de la présente convention.

Article 179 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer à la présente convention dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 180 — Révision

La présente convention collective peut être révisée à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 181 — Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 182 — Entrée en vigueur et extension

Les signataires de la présente convention conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf clause contraire qui prévoit une date d'entrée en vigueur spécifique pour certaines stipulations, la présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Article 183 — Conventions et accords collectifs nationaux conclus avant la signature de la présente convention collective nationale

Les signataires de la présente convention conviennent que l'ensemble des conventions et accords collectifs nationaux, ainsi que leurs avenants et annexes, conclus avant le 31 décembre 2021, dans le champ des accords nationaux de la métallurgie, notamment défini dans l'accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, et, le cas échéant, dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (IDCC 0650), sont abrogés et cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés les accords qui figurent à l'annexe 10 de la présente convention.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords nationaux de la métallurgie, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 précitée. Sont notamment visés les accords qui figurent à l'annexe 10 de la présente convention.

Par dérogation à l'alinéa 1er du présent article, les signataires conviennent que le maintien de certains accords collectifs nationaux, leurs avenants et annexes, au-delà de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, eu égard à leur objet et à leur autonomie, est nécessaire. Ainsi, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de cette échéance les accords collectifs nationaux qui figurent à l'annexe 10 de la présente convention.

Article 184 — Formalités de dépôt et de publicité

La présente convention collective est faite en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Annexes

Annexe 1 Glossaire général de la classification

Article

Ce glossaire rassemble des définitions utiles en vue de bâtir un langage commun concernant la classification.

Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis... imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de

travail.

Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

Salaire minimal conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

Annexe 2 Glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois visé à l'article 60 « Méthode de classification »

Article

Introduction du glossaire

Ce glossaire rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Ce langage commun, construit de manière paritaire, facilitera la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.

Les termes définis ci-après apparaissent en italiques dans le référentiel d'analyse. Ils sont présentés par ordre d'apparition dans chacun des critères classants du degré 1 à 10. Certains termes figurent dans plusieurs critères et apparaissent soulignés : activités diversifiées, méthodes, sous-ensemble de l'organisation.

Nota : dans chacun des degrés d'exigence du référentiel, les virgules doivent s'entendre comme des « et », les barres obliques (/) comme des « ou ».

1. Les termes généraux

Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis, etc. imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

2. Les critères classants du référentiel paritaire d'analyse

2.1. Complexité de l'activité

Difficulté / technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère combine :

- nature/degré/diversité des difficultés techniques ;
- réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre.

Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif).

Modes opératoires

Ensemble d'opérations à suivre en vue de l'obtention du résultat.

Activités diversifiées

Activités de nature différente, technique ou professionnelle.

Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat.

Diagnostic

Identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique.

Analyse

Raisonnement formalisé consistant à décomposer un tout en ses éléments constitutifs et à en établir les relations afin de construire recommandations, préconisations ou plans d'action opérationnels.

Étude

Investigation d'un sujet conduisant à une recherche globale et approfondie visant à construire/élaborer/structurer des supports présentant des données complexes et des concepts permettant d'orienter l'action.

Techniques

Ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier (cf. tableau illustratif).

Processus

Enchaînement/combinaison/articulation structuré d'étapes pour envisager/traiter une situation/un programme d'ensemble et pour répondre à une mission/un objectif (assurer une fabrication, maintenir les infrastructures et équipements, piloter les flux logistiques, assurer un service après-vente, organiser les achats, structurer une démarche qualité, développer une solution, exploiter les données financières...).

Domaine professionnel (ou domaine)

Filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise (cf. tableau illustratif).

Systèmes/modèles

Dans un environnement global, ensemble de processus combinés.

Tableau illustratif des domaines professionnels, techniques et activités au travers de quelques exemples non exhaustifs.

Domaines professionnels : filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise	Techniques : ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier		Activités : ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle
Fabrication	Chaudronnerie	Tuyauterie Soudure Tôlerie ...	Assemblage-soudage Traçage Roulage Pliage Découpe ...
	Usinage-outillage	Fraisage Tournage Rectification Érosion Montage-ajustage ...	Réglage Programmation Contrôle Finition-parachèvement ...
	Traitement des matériaux	Traitement thermique Traitement de surface Traitement électrochimique ...	Préparation Réglage Chargement-manutention Contrôle ...
	Assemblage/Montage	Mécanique Électricité Électronique Énergétique ...	Vissage Collage Sertissage Brasage Câblage Tests ...
	Production sidérurgique	Fusion Coulée Laminage Tréfilage Forge Traitement thermique ...	Chargement-addition Affinage Pilotage-conduite Oxycoupage Meulage ...
	Transformation des métaux	Matriçage Forgeage Emboutissage ...	Montage Réglage Contrôle Suivi de production

Maintenance	Mécanique Électrotechnique Automatismes/robotique Énergétique Pneumatique Hydraulique Infrastructures/réseaux ...	Diagnostic Démontage Dépannage Contrôle réglementaire Traçabilité ...
Recherche et développement/études	Conception Modélisation Qualification des essais Propriété industrielle ...	Choix technologiques Calcul de dimensionnement Dessin industriel Tests/essais ...
Industrialisation / méthodes	Organisation Amélioration continue Implantation-aménagement ...	Choix technologiques Ergonomie Définition des gammes/temps Rédaction des modes opératoires ...
Supply chain/logistique	Magasinage/stockage Conditionnement/emballage Transport Planification/ordonnancement Achats ...	Organisation des flux Réception Manutention Expédition Approvisionnement Contrôle / inventaire ...
Marketing/commercial	Études de marchés Promotion et webmarketing Vente Distribution ...	Qualification de cibles Prospection Chiffrage Animation du réseau commercial Négociation Fidélisation ...
Administration et finances	Comptabilité Contrôle de gestion Finances Audit ...	Saisie-émission Déclarations Contrôle Analyse-arbitrages ...
Ressources humaines	Recrutement Formation Relations sociales Juridique Communication Paye Responsabilité sociétale d'entreprise Médical ...	Conception Formalisation/rédaction Négociation Information Conduite d'entretien ...
Système d'information	Développement Programmation-paramétrage Exploitation matériels-logiciels Maintenance Sécurité ...	Administration Assistance-conseil Dépannage Choix techniques de prestations ...

2.2. Connaissances

Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.

Ce critère combine :

- nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi ;
- périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi.

Connaissances minimales

De la vie courante.

Connaissances élémentaires

Lire/écrire/compter.

Connaissances professionnelles

Connaissances techniques spécifiques à un métier.

Connaissances générales

Permettant le développement de raisonnements conduisant à formaliser / construire des actions à visée opérationnelle.

Connaissances approfondies

Permettant la mobilisation de concepts destinés à conduire des travaux/projets ou définir des plans d'action.

Connaissances spécialisées

Permettant l'élaboration de concepts destinés à développer des travaux/projets/plans d'action.

Connaissances hautement spécialisées

Permettant l'élaboration de concepts innovants/fondamentaux pour des développements à long terme.

Discipline(s)

Champ(s) académique(s) (technique, scientifique...) pouvant conduire à des spécialités.

2.3. Autonomie

Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé.

Ce critère combine :

- latitude d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions ;
- nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions.

Contrôle

Vérification par un tiers responsable, ou par un système, de la mise en œuvre des opérations, hors situation d'autocontrôle.

Contrôle permanent

En continu et à chaque étape.

Contrôle fréquent

Souvent et à différentes étapes prédéfinies.

Contrôle ponctuel

À différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire.

Validation

Action visant à approuver l'ensemble d'un processus, mesurer l'avancement d'un projet, confirmer la réalisation d'une mission.

Validation sur demande

À l'initiative du titulaire de l'emploi.

Validation par les résultats

Par l'atteinte des finalités visées par l'organisation.

Solutions identifiées

Réponses connues définies par l'organisation.

Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat.

Procédés

Techniques de transformation de matières/produits/informations en vue d'atteindre un résultat.

Orientations

Lignes directrices (techniques / organisationnelles / financières / commerciales / administratives ...).

Orientations stratégiques

Orientations qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité.

2.4. Contribution

Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement.

Nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

Ce critère combine :

- responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité ;
- périmètre de l'action : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi.

Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif).

Équipe de travail

Collectif de travail constituant une entité cohérente.

Transformation

Adaptation/évolution/croissance d'activités, de produits ou de services.

Performance

Mobilisation/optimisation des moyens et des ressources de son périmètre en vue d'obtenir le résultat attendu.

Entité économique

Renvoie à une logique économique (de type « business unit »/domaine d'activités stratégiques) qui se distingue d'autres logiques organisationnelles (juridique, organigramme hiérarchique...).

Développement

Structuration organisationnelle.

Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation.

2.5. Encadrement/Coopération :

Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.

Ce critère combine :

- encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel ;
- coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique ;
- appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.

Coopération ponctuelle

Apporter une aide lorsque la situation le nécessite.

Coopération régulière

Agir conjointement de manière constante/récurrente.

Appui

Soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.

Transmission de savoirs et de pratiques

Organisation des apprentissages, assistance pédagogique, suivi du processus d'acquisition des connaissances et savoir-faire, évaluation des acquis.

Coordination des activités

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une action dans un cadre délimité.

Coordination d'activités diversifiées

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une mission combinant plusieurs actions/plusieurs types d'acteurs, pluridisciplinaires ou non.

Encadrement hiérarchique

Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives...).

Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation.

2.6. Communication

Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

Ce critère combine :

- nature de la communication : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, convaincre, négocier, représenter, susciter l'adhésion ;
- nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité.

Consignes et échanges simples

Informations précises écrites et/ou orales qui décrivent le travail à réaliser dans des conditions préétablies.

Environnement immédiat

Limité aux collègues de l'équipe de travail, aux fonctions support de proximité et à la hiérarchie directe.

Ajustement des réponses

Nécessité d'adapter les questionnements / les réponses au contexte.

Communication démonstrative

Nécessité d'expliquer/de justifier/d'apporter la preuve.

Coopération et partenariat

Mise en place de relations entre structures visant à construire des principes/actions/contrats/accords fondés sur une vision partagée.

Négociation

Recherche d'un accord qui engage les parties.

Négociation complexe

Recherche d'accords multi-acteurs / multi-facteurs / multiculturel dans un périmètre large et sur une période longue.

Représentation

S'exerce en fonction de la situation, du contexte, de l'environnement pouvant aller jusqu'à l'engagement de l'organisation.

Acteurs majeurs et diversifiés

Décideurs présents dans des institutions/instances/organisations différentes.

Enjeux stratégiques

De nature à assurer la pérennité de l'organisation.

Annexe 3 Les outils de la négociation

Article

Définition d'outils que les partenaires sociaux s'autorisent à utiliser afin d'assurer la cohérence du dispositif conventionnel.

Les outils rappelés ci-dessous procèdent des règles du droit commun, du droit du travail ou du droit civil. Ils peuvent être utilisés indépendamment les uns des autres et combinés au sein d'une même convention ou d'un même accord.

L'accord à champ restreint

Un accord collectif de branche peut limiter son champ d'application professionnel à certaines

activités économiques comprises dans le périmètre de la branche. Il peut également limiter son champ d'application géographique à un territoire plus restreint que le territoire national.

L'accord catégoriel

Un accord collectif de branche peut stipuler qu'il ne s'applique qu'à une catégorie de salariés.

L'accord ou la clause à durée déterminée

Par opposition à l'accord ou à la clause à durée indéterminée, l'accord ou la clause à durée déterminée est celui ou celle qui prévoit la date à laquelle ses effets prennent fin. Une clause à durée déterminée peut figurer dans une convention ou un accord collectif à durée indéterminée. La clause ou l'accord à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme convenu.

La clause « à usage unique »

La clause « à usage unique » est une clause qui produit ses effets en une seule fois. Elle peut figurer dans un accord ou une convention à durée déterminée ou indéterminée.

La clause de dénonciation partielle

La clause de dénonciation partielle est celle qui permet à l'une ou l'autre des parties à la convention ou à l'accord de dénoncer unilatéralement une partie de cette convention ou de cet accord. La clause de dénonciation partielle doit être expresse et précise, c'est-à-dire qu'elle doit mentionner quelle partie (quels articles) de la convention collective ou de l'accord peut faire l'objet d'une dénonciation, et selon quelles modalités.

La condition

La condition est la clause, introduite dans un contrat ou une convention, par laquelle les parties soumettent l'exécution de leurs obligations à la survenance – ou à la non-survenance – d'un évènement qui ne dépend pas de la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Deux types de condition peuvent être distingués :

- la condition suspensive, qui a pour effet de suspendre l'exécution de l'obligation aussi longtemps que l'évènement convenu ne s'est pas réalisé ;
- la condition résolutoire, qui a pour effet d'annuler rétroactivement la convention en cas de survenance de l'évènement convenu.

La dérogeabilité et l'impérativité

La dérogeabilité est la possibilité, donnée à l'accord collectif qui a le champ d'application le plus large, de prévoir que, sur certains sujets, les accords collectifs ayant un champ plus restreint pourront déroger en défaveur des salariés à l'accord collectif qui a le champ le plus large. Depuis 2004, les dispositions d'un accord de branche sont, par principe, dérogeables, sauf stipulation contraire.

Les dispositions « dérogeables » s'opposent aux dispositions « impératives », c'est-à-dire celles auxquelles un accord collectif ayant un champ plus restreint ne peut pas déroger en défaveur des salariés.

Les dispositions optionnelles

Les clauses ou accords optionnels désignent des dispositions adoptées par un accord collectif, mais qui ne peuvent entrer en vigueur qu'à la condition d'être, elles-mêmes, adoptées ou reprises, en l'état, par un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint.

La supplétivité

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite « supplétive » lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu' « à défaut » d'une disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée « supplétive » par ledit accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

Le terme d'effet

Le terme d'effet est la clause d'un contrat ou d'une convention qui prévoit que les parties n'exécuteront leurs obligations qu'à une date convenue postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat ou de la convention.

Annexe 4 Glossaire relatif au contrat de travail

Article

CDI	Contrat de travail à durée indéterminée.
CDD	Contrat de travail à durée déterminée.
CTT	Contrat de travail temporaire.
Jours civils	Tous les jours du calendrier, sans distinction des jours ouvrables, ouvrés, fériés...
Date de manifestation de la volonté	Date à laquelle une décision est émise par son auteur. Il s'agit, par exemple : - en cas de notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la date de l'envoi de la lettre ; - en cas de notification par lettre remise en main propre contre récépissé, de la date du récépissé ; - en cas de notification par un moyen électronique, de la date de l'envoi.
Date de notification	Date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé. Il s'agit, par exemple : - en cas de notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la date de première présentation de la lettre ; - en cas de notification par lettre remise en main propre contre récépissé, de la date du récépissé ; - en cas de notification par un moyen électronique, de la date de l'envoi.

Modification du contrat de travail/changement des conditions de travail	La modification du contrat de travail, par opposition au changement des conditions de travail, est caractérisée lorsque l'employeur modifie un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail. Elle nécessite l'accord exprès du salarié. Le changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.
Date de rupture du contrat de travail	Date à laquelle le contrat de travail expire ; date de cessation du contrat de travail.
Enfant à charge	Enfant dont le salarié assume la charge effective et permanente, conformément à l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.
Suspension du contrat de travail	Période pendant laquelle le salarié est dispensé de son obligation de fournir sa prestation de travail en raison de circonstances prévues par une disposition légale, une convention ou un accord collectif de travail, une stipulation contractuelle, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage.

Annexe 5 Glossaire relatif à la durée du travail

Article

Jours ouvrables	Ensemble des jours de la semaine à l'exception des jours fériés chômés ainsi que du dimanche, ou du jour de repos hebdomadaire qui s'y substitue.
Jours ouvrés	Jours compris dans l'horaire de travail du salarié.
Jours civils	Tous les jours du calendrier, sans distinction des jours ouvrables, ouvrés, fériés ...
Salaire	Contrepartie directe du temps de travail effectif.
Indemnisation/ indemnité	Somme versée en l'absence de travail effectif.
Taux horaire de base	Taux calculé sans prendre en compte les éventuels compléments de salaire, notamment les majorations attribuées au titre des heures supplémentaires.
Heures supplémentaires	Heures réalisées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire ou équivalente (L. 3121-28 du code du travail).
Horaire normal de jour	Horaire de travail effectif, au plus égal à la durée légale du travail, applicable au personnel ne travaillant ni en équipe, ni sur la plage horaire de nuit.
Repos compensateur de remplacement	Repos attribué en remplacement du paiement des heures supplémentaires et/ ou de leur majoration.
Contrepartie obligatoire en repos	Repos attribué pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.
Travail en continu	Salariés travaillant en équipes qui se succèdent sur les postes de travail 24 heures/24 heures, 7 jours/7 jours.
Jours de repos « forfait »	Dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Annexe 6 Barème unique des salaires minima hiérarchiques

Article

Annexe 6.1

Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2026

Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2026, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessous fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Base 35 heures	Majoration de 15 %	Majoration de 30 %
A	1	21 980 €	25 277 €	28 574 €
	2	22 100 €	25 415 €	28 730 €
B	3	22 710 €	26 117 €	29 523 €
	4	23 620 €	27 163 €	30 706 €
C	5	24 510 €	28 187 €	31 863 €
	6	25 780 €	29 647 €	33 514 €
D	7	26 680 €	30 682 €	34 684 €
	8	28 700 €	33 005 €	37 310 €
E	9	30 760 €	35 374 €	39 988 €
	10	33 970 €	39 066 €	44 161 €
F	11	35 200 €	40 480 €	45 760 €
	12	37 000 €	42 550 €	48 100 €
G	13	40 350 €	46 403 €	52 455 €
	14	44 250 €	50 888 €	57 525 €
H	15	47 380 €	54 487 €	61 594 €
	16	52 370 €	60 226 €	68 081 €

I	17	59 720 €	68 678 €	77 636 €
	18	68 450 €	78 718 €	88 985 €

À partir de 2026, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Expérience professionnelle	Base 35 heures	Majoration de 15 %	Majoration de 30 %
F	11	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	28 430 €	32 695 €	36 959 €
		À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	29 852 €	34 329 €	38 807 €
		À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle	32 240 €	37 076 €	41 912 €
	12	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	29 940 €	34 431 €	38 922 €
		À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	31 437 €	36 153 €	40 868 €
		À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle	33 952 €	39 045 €	44 138 €

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle.

Annexe 7 Calcul de la prime d'ancienneté

Article

De la classe d'emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté prévue au chapitre 2 du titre X, est fixé de la façon suivante :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %

Pour rappel, la formule de calcul de la prime d'ancienneté prévu à l'article 142 de la présente convention est la suivante :

$([\text{base de calcul spécifique}] \times 100) \times \text{nombre d'années d'ancienneté}$

La base de calcul spécifique est égale à la valeur de point multiplié par le taux en pourcentage.

À titre d'illustration : soit un salarié Y, qui a 8 ans d'ancienneté dans la même entreprise, et qui occupe un emploi classé A1, et dont la valeur du point sur son territoire est de 5 euros.

L'application de la formule précédente s'exprime de la façon suivante :

$$([5 \times 1,45 \%] \times 100) \times 8 = 58 \text{ euros mensuels bruts 35 heures}$$

Annexe 8 Liste des conventions collectives territoriales

Article

Convention collective territoriale	Champ d'application géographique
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain	Département de l'Ain
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne	Département de l'Aisne
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques connexes et similaires du département de l'Allier	Département de l'Allier
Convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes des Alpes-Maritimes	Département des Alpes-Maritimes
Conventions collectives du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes	Département des Ardennes
Convention collective des industries et métiers de la métallurgie de l'Aube	Département de l'Aube
Convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence	Départements Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados	Département du Calvados
Convention collective de la métallurgie de la Charente	Département de la Charente
Convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
Convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher	Département du Cher
Convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaire du département de la Corrèze	Département de la Corrèze

Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
Convention collective de la métallurgie, de la mécanique et de l'électronique des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
Convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne	Département de la Dordogne
Convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs	La convention s'applique aux entreprises ou établissements situés dans les cantons de : - Baume-les-Dames ; - Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; - Frasne ; - Morteau ; - Ornans ; - Pontarlier ; - Saint-Vit ; - Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ; - Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; - et aux communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans
Convention collective de la métallurgie de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure	Département de l'Eure
Convention collective des industries métallurgiques Mécaniques et Connexes d'Eure-et-Loir	Département d'Eure-et-Loir
Convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère	Département du Finistère
Convention Collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
Convention collective applicable aux Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de La Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
Convention Collective des Industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales	Départements de l'Hérault, des Pyrénées-Orientales et de l'Aude.
Convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre	Département de l'Indre

Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
Convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements Isère et des Hautes-Alpes
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du Jura	Département du Jura
Convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
Convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingaux
Convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département du Loiret	Département du Loiret
Convention collective applicable aux industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Manche	Département de la Manche
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne	Département de la Marne
Convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse	Départements de la Haute-Marne et de la Meuse
Convention collective de la métallurgie de la Mayenne	Département de Mayenne
Convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle	Département de Meurthe-et-Moselle
Convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées	Départements Ariège, Aveyron, Gers, Haute-Garonne, Lot, Tarn, Tarn-et-Garonne
Convention collective de travail pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle	Département de la Moselle
Convention collective de la métallurgie de la Nièvre	Département de la Nièvre
Convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise	Arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville

Convention collective des industries métallurgiques des Flandres	L'arrondissement de Douai ; dans l'arrondissement de Dunkerque, les cantons de Merville, Bailleul, Cassel et Hazebrouck Les communes de Anstaing, Baisieux, Bondues, Bousbecque, Chéreng, Comines, Croix, Deulémont, Forest-sur-Marque, Gruson, Halluin, Hem, Lannoy, Leers, Linselles, Lys, Marcq-en-Barœul, Mouvaux, Neuville-en-Ferrain, Roncq, Roubaix, Saily, Tourcoing, Toufflers, Tressin, Villeneuve-d'Ascq, Warneton, Wasquehal, Wattrelos, Wervicq, Willems Dans l'arrondissement de Lille, les communes n'ayant pas été précédemment visées
Convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
Convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
Convention collective de la métallurgie de l'Oise	Département de l'Oise
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne	Département de l'Orne
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Région parisienne	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne
Convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais	Arrondissements d'Arras-Béthune-Lens, de Calais-Boulogne-Montreuil et Saint-Omer
Convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme	Département du Puy-de-Dôme, non compris l'arrondissement de Thiers et les cantons de Randan, Olliergues, Vertaizon, Saint-Dier-d'Auvergne, mais y compris les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire ainsi que le département du Cantal
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques connexes et similaires de la région de Thiers	Arrondissement de Thiers et les cantons limitrophes ci-après : Olliergues, Vertaizon, Randan, Saint-Dier-d'Auvergne
Convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
Convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
Convention collective de travail des industries de la métallurgie du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
Convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-de-Chéruf et commune de La Verpillière
Convention collective des industries de la métallurgie du Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
Convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire

Convention collective de la Sarthe	Département de la Sarthe
Convention collective applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants	Département de la Savoie
Convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
Convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	Arrondissement du Havre
Convention collective des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe	Arrondissements de Rouen et Dieppe
Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne	Département de la Seine-et-Marne
Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
Convention collective de la métallurgie de la Somme	Département de la Somme, à l'exclusion des entreprises installées dans les cantons de Ault, Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-sur-Somme
Convention collective de la métallurgie du Vimeu	Région du Vimeu constituée par les cantons : d'Ault, Gamaches, Moyenneville, Saint-Valery-Sur-Somme et les établissements industriels de Sailly-Flibeaucourt, Hallencourt et Hautvillers
Convention collective applicable aux industries métallurgiques de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et des cantons suivants du département du Doubs : Audincourt - Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers - Bethoncourt - Montbéliard - Valentigney. La convention s'applique également aux communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et aux communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon
Convention collective applicable aux industries métallurgiques et connexes du département du Var	Département du Var
Convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse	Département du Vaucluse
Convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vendée	Département de la Vendée
Convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne	Département de la Vienne
Convention collective des industries Métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse	Département de la Haute-Vienne et de la Creuse

Convention collective des industries métallurgiques électriques électroniques et connexes du département des Vosges	Département des Vosges
Convention collective des industries métallurgiques mécaniques électriques et connexes de l'Yonne	Département de l'Yonne

Annexe 8-1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

Article

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne

CPTN du Doubs	Les cantons de : - Baume-les-Dames ; - Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; - Frasne ; - Morteau ; - Ornans ; - Pontarlier ; - Saint-Vit ; - Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultz-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ; - Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; - et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans.
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne

CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN Occitanie	Départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, de l'Hérault, du Lot, des Pyrénées-Orientales, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : - Canton n° 8 Bailleul : uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; - Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; - Canton n° 16 Dunkerque 1 : toutes les communes ; - Canton n° 17 Dunkerque 2 : toutes les communes ; - Canton n° 20 Grande-Synthe : toutes les communes ; - Canton n° 21 Hazebrouck : aucune commune ; - Canton n° 41 Wormhout : toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN Flandre-Douais	Les arrondissements de : - Lille ; - Douai ; - Dans l'arrondissement de Dunkerque : -- Le canton de Hazebrouck ; -- Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; -- Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN Île-de-France	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne et de la Seine-et-Marne
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chérucy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône

CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
CPTN de la Somme	Département de la Somme : - à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : -- Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; -- Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; -- Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Fretteville, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; -- Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; -- Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; - et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : - par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : -- Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; -- Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; -- Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Fretteville, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; -- Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; -- Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; - et par la commune de Hautvillers-Ouville.

CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : - Audincourt ; - Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers ; - Bethoncourt ; - Montbéliard ; - Valentigney. Également les communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultz-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2024, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;
- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;
- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;
- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne et de la Creuse ;
- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;
- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2026, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Ile-de-France issue du regroupement de la CPTN de la région parisienne et de la CPTN de la Seine-et-Marne ;
- CPTN Occitanie issue du regroupement de la CPTN du Midi-Pyrénées et de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie

Article préliminaire

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie conviennent de mettre en place un socle minimal de branche en protection sociale complémentaire définissant les garanties de frais de santé et les garanties de prévoyance dite « lourde », au bénéfice des salariés visées au titre XI de la convention collective.

Les signataires de la présente convention confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance.

Ce dialogue social est organisé de façon à piloter la mise en œuvre, le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions de la présente annexe. Il est organisé en articulant les compétences de la commission paritaire de suivi et de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cette dernière ayant vocation à interpréter les dispositions conventionnelles de la présente annexe.

Les signataires entendent promouvoir le dialogue social lors de la mise en œuvre de cette annexe de protection sociale complémentaire dans les entreprises de la branche. Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions de la présente annexe à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er — Objet de l'annexe 9

La présente annexe a pour objet l'institution d'un socle minimal de garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire de branche.

Article 2 — Niveau minimal de garanties

Son instauration répond à l'objectif principal de permettre aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe, tel que défini par l'article 3 ci-après, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, en matière de remboursement de frais de soins de santé, dans les conditions définies au chapitre II de la présente annexe, et de risques de prévoyance lourde, dans les conditions définies au chapitre III de la présente annexe. Les salariés bénéficient du niveau minimal de garanties défini par la présente annexe quel que soit l'organisme assureur retenu par leur entreprise.

Article 3 — Champ d'application

Le champ d'application de la présente annexe, s'agissant des salariés, est défini au titre XI de la convention collective.

Article 4 — Caractère impératif

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de la présente annexe relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatives aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Article 5 — Sort des contrats d'assurance collectifs souscrits par les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans la présente annexe.

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à celui défini dans la présente annexe, devront, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 7 ci-après :

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans la présente annexe ;
- soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent à celui défini dans la présente annexe.

Article 6 — Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente annexe

En vertu de l'article L. 2252-1 du code du travail, les conventions ou accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente annexe, ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Les conventions ou accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel, moins large que la présente annexe, et conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, adaptent les dispositions moins favorables aux salariés, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 7.

Article 7 — Date d'application

La présente annexe entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la présente convention collective et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Article 8 — Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objectif de solidarité intergénérationnelle, intragénérationnelle et interentreprises recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, la présente annexe ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Les dispositions de la présente annexe sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 9 — Bénéficiaires

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 9.1 — Bénéficiaires à titre obligatoire

La présente annexe, relative aux garanties de frais de soins de santé, bénéficie à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 3, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, les salariés pouvant justifier d'un cas de dispense, conformément à l'article 9.3 ci-après, peuvent être dispensés, à leur demande, d'adhésion au contrat collectif.

Article 9.2 — Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 9.2.a — Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17.1 ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisée.

Article 9.2.b — Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent également demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties, ci-après définies, tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente pendant toute la période de suspension de son contrat de travail.

Pour rappel, la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 11 de la présente annexe, remise par l'employeur au salarié rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

Article 9.2.c — Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti au titre du présent chapitre pour l'ensemble des garanties de frais de santé, moyennant le paiement des cotisations. Les modalités de financement de ce maintien sont assurées dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe. L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

Article 9.3 — Caractère obligatoire du contrat collectif et dispenses d'affiliation

Les salariés sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire, sous réserve des cas de dispenses facultatives visées à l'article 9.3.2.a. et des cas de dispenses de droit visées à l'article 9.3.2.b.

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 9.3.1 — Formalisme des demandes de dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit lui permettant de solliciter cette dispense, ou, le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur. Cette déclaration doit prendre la forme d'une attestation signée par le salarié, et suppose la remise concomitante des justificatifs adéquats.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir une absence de couverture et la renonciation aux droits à portabilité.

Peuvent être invoqués, par les salariés le souhaitant, les cas de dispense prévus aux points 9.3.2.a et 9.3.2.b ci-après et, en tout état de cause, ceux applicables de plein droit conformément à la législation en vigueur, actuelle et future.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au contrat collectif.

En tout état de cause, les salariés cessant de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'un cas de dispense seront tenus de cotiser et d'adhérer au contrat collectif à titre obligatoire.

Article 9.3.2 — Cas de dispenses d'affiliation

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 9.3.2.a — Les dispenses facultatives pouvant être formalisées dans l'acte de droit du travail (décision unilatérale de l'employeur [DUE], accord collectif, accord référendaire)

Les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense au bénéfice des salariés suivants. Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise (accord collectif, accord référendaire, DUE) et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après.

a) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale.

b) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite, par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, b, du code de la sécurité sociale.

c) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, et qu'ils en remplissent les conditions et en justifient.

Article 9.3.2.b — Les dispenses de droit

À leur initiative, les salariés peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils respectent les conditions prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Ces demandes de dispense doivent être formulées par écrit dans les délais prévus à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale, et être accompagnées, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement

affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

Article 9.3.3 — Versement santé

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

Article 10 — Garanties

La présente annexe, ainsi que le contrat d'assurance souscrit par l'employeur, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1° quater du code général des impôts.

Article 10.1 — Socle minimal de garanties obligatoires

Les signataires de la présente convention, sont convenues, d'un niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés visés à l'article 9 de la présente annexe, sous réserve des cas de dispenses visés à l'article 9.3.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 9.1 de la présente annexe.

Lorsque les garanties minimales obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une

répartition plus favorable aux salariés.

Article 10.2 — Garanties additionnelles

Des garanties additionnelles peuvent venir compléter le socle minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé défini à l'article 10.1 de la présente annexe.

Les employeurs visés à l'article 2 peuvent mettre en place ces garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, au sein de leur entreprise, dans le respect du dialogue social tel que visé à l'article préliminaire de la présente annexe.

Article 10.2.a — Garanties additionnelles obligatoires

Les employeurs peuvent mettre en place, à titre obligatoire, dans le respect du dialogue social tel que visé à l'article préliminaire de la présente annexe, les garanties additionnelles susmentionnées. Ils doivent formaliser ce choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale au niveau de leur entreprise.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

Article 10.2.b — Garanties additionnelles facultatives

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre facultatif, au sein de l'entreprise, la cotisation afférente est intégralement à la charge des salariés ayant choisi d'opter pour ce niveau supérieur de garanties.

Toutefois, les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une participation financière de l'employeur, partielle ou totale, au financement de ces garanties additionnelles facultatives.

Pour rappel, dès lors que la couverture est facultative, la participation financière de l'employeur est soumise à cotisations sociales, et devra être intégrée dans lesdites assiettes.

Article 10.3 — Extension optionnelle des garanties aux ayants droit des salariés

Les garanties relevant du socle minimal obligatoire, défini à l'article 10.1, ainsi que les garanties additionnelles relevant de l'article 10.2, peuvent être étendues au bénéfice des

ayants droit des salariés, conformément aux dispositions du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Lorsque cette extension est mise en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisations globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Article 11 — Information des salariés

Conformément aux articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'employeur, en sa qualité de souscripteur, est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de l'employeur ne portant que sur le paiement des cotisations et sur le respect des obligations imposées par les articles L. 911-7, II, et suivants du code de la sécurité sociale.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « Loi Évin », l'employeur est tenu d'informer les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, de leur faculté d'obtenir le maintien des garanties frais de santé sous réserves que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient, à titre temporaire, du maintien de ces garanties.

Article 12 — Cessation des garanties

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par la présente annexe dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 13 de la présente annexe ;
- en cas de suspension du contrat de travail visée à l'article 9.2. b de la présente annexe ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;
- en cas de non-paiement de la cotisation frais de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Article 13 — Maintien des garanties frais de santé

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 13.1 — Portabilité

L'adhésion est maintenue, au profit des anciens salariés, dans le cadre du dispositif de « portabilité » prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement, du maintien de son affiliation au contrat collectif de frais de soins de santé de l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

Pour rappel, l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

Article 13.2 — Maintien des garanties frais de santé conforme à l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, en vue d'obtenir le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, ils bénéficient du maintien des garanties frais de santé dans les conditions décrites ci-après.

Le contrat ou la convention doit prévoir, sans condition de période probatoire, ni d'examen ou de questionnaire médicaux, les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats ou conventions par lesquels l'organisme assureur maintient cette couverture :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de

travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;

– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès.

Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les cotisations finançant ce maintien sont à la charge exclusive des anciens salariés ou de leurs ayants droit en cas de décès de ce dernier.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, dans des conditions fixées par décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Ainsi :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 14 — Objet

Le présent chapitre III a pour objet d'instituer un dispositif obligatoire de prévoyance, couvrant les risques incapacité, invalidité et, décès au bénéfice des salariés, définis à l'article 15, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

Article 15 — Bénéficiaires

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 15.1 — Salariés visés

Bénéficient, à titre obligatoire, des garanties de prévoyance instituées par la présente annexe :

- les salariés cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
 - les salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1,
- des entreprises relevant du champ d'application de ce dernier, sans condition d'ancienneté,

sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous.

Article 15.2 — Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 15.2.a — Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17.1 ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Les contributions de l'employeur et des salariés susvisés sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, et selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisée.

- Pour la garantie incapacité :

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail, indemnisée, par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), pour la garanties incapacité, est égale au montant brut dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

- Pour les garanties décès et invalidité :

L'assiette des cotisations, pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), est la rémunération antérieure (salaires des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

Article 15.2.b — Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par la présente annexe est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent demander à rester affiliés au contrat collectif, au titre de la seule garantie décès, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien de la garantie décès, ci-après définie, pendant toute la période de suspension de son contrat de travail et tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente.

Pour rappel, la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 21 de la présente annexe, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

Article 15.2.c — Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti, au titre du présent chapitre, pour l'ensemble des garanties de prévoyance, moyennant le paiement des cotisations. La base de cotisations et des garanties est égale aux salaires bruts des douze derniers mois civils soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et précédant le mois du départ en période de réserve. La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe. L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

Article 16 — Caractère obligatoire du contrat collectif

Les salariés visés à l'article 15.1 sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire.

Leur adhésion s'impose donc, dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 17 — Garanties

La présente annexe rend obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application, tel que défini à l'article 2, la souscription d'un contrat collectif de prévoyance comprenant les garanties minimales ci-après définies et désignées sous les termes « Garantie socle ».

Les entreprises susmentionnées ont également la faculté de mettre en place des garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, pour leurs salariés.

Dans ce cas, les employeurs ayant choisi d'instituer, à titre obligatoire, les garanties additionnelles susmentionnées doivent formaliser ce choix, dans un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, au niveau de leur entreprise.

Article 17.1 — Garantie incapacité temporaire de travail

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par la présente annexe, que les incapacités temporaires de travail intervenues postérieurement à la date d'entrée en vigueur visée à l'article 7 de la présente annexe.

Article 17.1.a — Objet

Les salariés visés à l'article 15.1 de la présente annexe bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie, indemnisé par la sécurité sociale, de garanties incapacité, telles que définies aux points 17.1.d.i et 17.1.d.ii suivants, leur permettant de leur assurer un niveau d'indemnisation, exprimé en pourcentage du salaire de référence, défini ci-après, pendant une période déterminée, selon les conditions suivantes :

Article 17.1.b — Salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la date de l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail, le salaire de référence est composé des revenus de remplacement perçus sur ladite période.

Article 17.1.c — Montant des indemnités journalières complémentaires (IJC)

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit :

- Pour les salariés cadres :
 - 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;
 - 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.
- Pour les salariés non-cadres :
75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

L'indemnité journalière complémentaire susmentionnée est versée tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale. Elle n'est plus due dès lors que l'indemnisation par la sécurité sociale cesse, pour quelque motif que ce soit.

Article 17.1.d — Niveaux d'indemnisation

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 17.1.d.i — Garantie dite « de complément »

Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite « de complément » précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 15, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 17.1. c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie (nette de cotisations et contributions sociales), ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

Article 17.1.d.ii — Garantie « relais »

Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente annexe est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

Article 17.1.e — Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle (nette de cotisations et contributions sociales) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein.

Article 17.1.f — Garantie indemnité temporaire d'invalidité

En cas d'inaptitude au travail déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire d'inaptitude peut être versée au salarié inapte, par la sécurité sociale, dans l'attente de la décision de reclassement ou de licenciement prise par l'employeur (art. L. 433-1, alinéa 5, et D. 433-2 à D. 433-8 du code de la sécurité sociale).

La présente annexe prévoit qu'une indemnité, complémentaire à celle versée par la sécurité sociale, est attribuée au salarié bénéficiaire de la garantie temporaire d'inaptitude. Le versement de cette indemnité complémentaire cesse dès que le versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude cesse.

Cette indemnité complémentaire est assimilable à la garantie incapacité. Elle est calculée en complément de l'indemnité temporaire d'inaptitude qui se substitue ainsi, dans le calcul de la prestation visée au présent article, à l'indemnité journalière de sécurité sociale.

Article 17.2 — Garantie invalidité

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par la présente annexe, que les invalidités reconnues postérieurement à la date d'entrée en vigueur visée à l'article 7 de la présente annexe.

Article 17.2.a — Objet

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés visés à l'article 15.1 bénéficient d'une rente d'invalidité complémentaire, s'ajoutant à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire est déterminé en pourcentage du salaire de référence, et sous déduction de la pension d'invalidité et de toutes prestations versées par la sécurité sociale ayant le même objet.

Article 17.2.b — Salaire de référence

Le salaire de référence précité correspond à la rémunération brute, soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent la reconnaissance de l'invalidité, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 15.2.a de la présente annexe.

Si une invalidité ou une invalidité absolue et définitive est reconnue plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution d'un indice déterminé dans le contrat collectif d'assurance.

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente invalidité est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

Article 17.2.c — Montant de la rente invalidité

Pour les salariés percevant une pension d'invalidité versée par le régime général

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 45 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés non-cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus ;
- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence définie ci-dessus.

Pour les salariés cadres et non-cadres percevant une rente d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle versée par le régime général

Le montant de la rente d'invalidité complémentaire est de :

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;
- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente d'invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;
- si le taux d'Incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où n représente ledit taux d'incapacité.

La formule de calcul de la rente complémentaire est la suivante :

$n \div 66e$ de la rente invalidité 2e catégorie comme définie ci-dessus

Article 17.2.d — Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé

En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la pension d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une rente d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la rente n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la pension d'invalidité de la sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 18.1.

Article 17.3 — Capital décès

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 17.3.a — Objet

En cas de décès d'un salarié visé à l'article 15, les bénéficiaires définis au 17.3.d du présent article perçoivent un capital décès, dans les conditions fixées ci-après.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la sécurité sociale donne lieu au versement par anticipation de l'intégralité du capital décès ci-après précisé.

Ce capital décès sera versé à tout assuré classé en invalidité 3e catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % par la sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 17.3.b — Salaire de référence

Le montant du capital décès précédemment défini est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 15.2.a de la présente annexe.

Si le décès ou l'invalidité absolue et définitive survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 18.1.

Le salaire de référence servant de base au versement du capital décès est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

Article 17.3.c — Montant du capital décès

Le montant de ce capital décès est de :

- 200 % du salaire de référence, tel que défini à l'article 17.3.b, pour les salariés cadres définis à l'article 15.1 ;
- 100 % du salaire de référence, tel que défini à l'article 17.3.b, pour les salariés non-cadres définis à l'article 15.1.

Article 17.3.d — Bénéficiaires

La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit (vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou

représentés ;

- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;
- à défaut, aux autres héritiers.

Article 17.4 — Rente éducation

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 17.4.a — Objet

En cas de décès d'un salarié visé à l'article 15, ses enfants à charge, tels que définis à l'article 17.4.d, perçoivent une rente temporaire d'éducation, versée mensuellement à terme échu, dans les conditions fixées ci-après.

Article 17.4.b — Salaire de référence

Le montant de la rente temporaire d'éducation susmentionnée est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 15.2.a de la présente annexe.

Si le décès survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, déterminé dans le contrat collectif d'assurance, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 18.1.

Article 17.4.c — Montant de la rente

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié cadre, tel que défini à l'article 15.1, est de :

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;
- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;
- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié non-cadre, tel que défini à l'article 15.1, est de :

- de 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;
- de 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;
- de 19 ans à 25 ans : 8 % du salaire de référence.

En toute hypothèse, pour les garanties prévues au présent article, le salaire de référence, tel que défini à l'article 17.4. b, retenu est au moins égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

La prestation susvisée est versée en considération de l'âge de l'enfant au moment du décès du salarié et est réajustée, par palier successif, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge maximal de perception de la rente éducation, soit 25 ans révolus.

Article 17.4.d — Bénéficiaires

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis, dans la mesure où ils répondent aux conditions suivantes.

- D'une part :
 - ils sont âgés de moins de 18 ans ;
 - ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
 - être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
 - ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;
 - les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.
- D'autre part :
 - ils vivent sous le même toit ;
 - ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;
 - ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).
- Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge :

Les enfants recueillis, dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint (tel que défini ci-avant), du salarié décédé, sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 17.4.e — Extension de la garantie pour les enfants en invalidité 2e et 3e catégorie

Le bénéficiaire de la rente éducation est également accordé aux enfants du salarié, et ceux de son conjoint, tels que définis ci-avant, quel que soit leur âge, reconnus invalides de 2e et 3e catégorie par la sécurité sociale.

Article 17.4.f — Doublement de la rente éducation en cas de décès des deux parents

En cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, le montant de la rente éducation visé à l'article 17.4. c est doublé.

Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois.

Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement.

Article 17.4.g — Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides

Les enfants handicapés et les enfants reconnus invalides 2e ou 3e catégorie bénéficient d'une prolongation du versement de la rente éducation, au-delà de leur 25e anniversaire et sans limitation de durée, équivalente à 8 % du salaire de référence du salarié décédé.

Article 17.5 — Socle minimal de garanties obligatoires

Les signataires de la présente convention, sont convenus, d'un niveau minimal de garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2 de la présente annexe.

Ce socle minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés visés à l'article 15.1 de la présente annexe.

Lorsque les garanties minimales obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, l'employeur doit :

- pour les salariés non-cadres, s'engager au minimum à hauteur de 43 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés. La répartition du coût de cette cotisation, entre les salariés et l'employeur, sera réalisée, selon les modalités précitées, au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par la présente annexe. Toutefois, il est expressément convenu que cette part de cotisation supportée par le salarié soit 57 % au maximum, inclut prioritairement le financement de la prestation incapacité temporaire ;

Au-delà de cette répartition conventionnelle, les signataires estiment souhaitable que la prise en charge puisse être partagée de façon égalitaire entre employeurs et salariés ;

- pour les salariés cadres, prendre en charge 100 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire. L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

Article 17.6 — Plafonnement des prestations prévoyance

Pour le calcul de chacune des prestations visées à l'article 17, le salaire de référence servant de base de calcul des prestations ne peut excéder 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 18 — Revalorisation des prestations

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 18.1 — Revalorisation des prestations en cours de versement

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes d'éducation sont revalorisées au 1er janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Cet indice est le même pour ces trois prestations, ainsi que pour les salaires de référence mentionnés aux articles 17.2.b, 17.3.b et 17.4.b.

Article 18.2 — Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme, y compris les prestations décès prenant la forme de rente, continueront à être revalorisées sur la base de l'indice défini à l'article 18.1.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En l'absence d'organisme assureur reprenneur, en application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les dispositions contractuelles ne peuvent prévoir la cessation de la revalorisation des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat, et celle-ci doit être prise en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

En cas de changement d'organisme assureur, l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale impose à l'employeur d'organiser la poursuite des revalorisations des prestations. Dès lors, la prise en charge de la revalorisation des prestations, selon les dispositions contractuelles convenues, par l'organisme assureur prenant, est conforme aux dispositions d'ordre public des articles 7 de la loi du 31 décembre 1989 et L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 19 — Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;
- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2. b de la présente annexe ;
- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;
- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 20 — Maintien des garanties prévoyance

Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022 Annexes Annexe 9 Définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 20.1 — Portabilité

L'adhésion est maintenue, au profit des anciens salariés, dans le cadre du dispositif de «

portabilité », prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement, du maintien de son affiliation au contrat collectif de prévoyance de l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

Pour rappel, l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

Article 20.2 — Maintien des garanties prévoyance conforme aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, souscrit en application de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution. Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention. De telles révisions ne peuvent être prévues à raison de la seule résiliation ou du seul non-renouvellement.

Les modalités de revalorisation des prestations, dans ce cas, se font conformément aux dispositions de l'article 18 du présent chapitre.

L'engagement doit être couvert à tout moment, pour tous les contrats ou conventions souscrits, par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement comportant la couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité, la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité. La résiliation ou le non-renouvellement du ou des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion couvrant le risque décès.

Cet engagement doit être couvert à tout moment par des provisions représentées par des actifs

équivalents.

Article 21 — Information des salariés

En sa qualité de souscripteur, l'employeur est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme complémentaire, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité.

Les salariés de l'entreprise sont informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité

Article 22 — Objet

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la présente annexe institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, ou d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues d'affecter, au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES) au moins 2 % de la cotisation HT sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde au titre des garanties socles et des garanties additionnelles obligatoires ou un budget équivalent. Ces actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur et établie par l'organismes assureurs. Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé. Il est fortement recommandé aux entreprises de prévoir, dans les contrats collectifs qui les lient à leurs organismes assureurs, que ces derniers transmettront les informations afférentes dans un document que l'employeur retransmettra, aux instances représentatives du personnel ou, à défaut, aux salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définit les

garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 2. Ces garanties sont listées à l'annexe 9.2 de la présente annexe.

Annexe 9.1 Grille des garanties minimales frais de santé

Article

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220046_0000_0027.pdf/BOCC

Annexe 9.2 Degré élevé de solidarité

Article

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire qu'ils ont instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de « prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ». Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les organisations signataires entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement contribuera à l'attractivité de la branche ;
- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;
- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des seniors et contribue à l'attractivité de la branche ;
- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les organisations signataires souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. ». En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche ATMP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un degré élevé de solidarité ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du degré élevé de solidarité de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du degré élevé de solidarité et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;
- prévention en santé, au titre :
 - de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme

l'endométriose...

-- de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète...

-- de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psychosociaux (RPS), de prévention des troubles musculo-squelettique (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail...

Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :

-- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :

--- par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ;

--- dans le cadre de la branche ATMP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;

-- enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;

- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aidé ;

- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie ;

- l'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'incapacité par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité temporaire d'incapacité et de son complément prévu à l'article 17.1.f de l'annexe 9, et de prestations en nature pour l'ensemble des salariés concernés.

Annexe 10 Liste des conventions et accords collectifs nationaux abrogés ou maintenus en vigueur

Article

En application de l'article 183 de la présente convention, sont notamment abrogés les conventions et accords collectifs suivants :

- accord du 10 juillet 1970 (mensualisation) ;

- accord du 27 novembre 1970 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 22 avril 1971 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;

- accord du 12 janvier 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 (IDCC 0650) ;
- accord du 25 avril 1972 sur la durée du travail dans la métallurgie ;
- accord du 22 décembre 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 15 mai 1973 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 1973 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 30 décembre 1974 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 21 juillet 1975 ;
- accord du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- accord du 19 décembre 1975 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements ;
- protocole d'accord national du 26 juillet 1976 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories de salariés assimilés ;
- protocole du 26 juillet 1976 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- protocole du 4 avril 1977 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- accord du 19 décembre 1977 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie ;
- accord du 8 janvier 1979 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 7 janvier 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;
- protocole d'accord national du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 18 décembre 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1981 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 février 1982 sur la durée du travail ;
- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 10 juin 1983 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et

cadres ;

- accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;
- accord du 9 janvier 1984 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 3 janvier 1985 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 7 janvier 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 1987 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 9 décembre 1988 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 6 décembre 1989 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et de classifications dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 1990 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 17 décembre 1991 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 15 décembre 1992 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 14 décembre 1993 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1994 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1995 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 novembre 1996 sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie ;
- accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;
- accord du 28 septembre 1998 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ;
- accord du 15 décembre 2000 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 2001 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit ;
- accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- accord du 14 avril 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et

cadres ;

- accord du 19 décembre 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 2004 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 2005 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne temps ;
- accord du 14 décembre 2006 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ;
- accord du 22 décembre 2010 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 25 janvier 2012 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 22 janvier 2014 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 27 janvier 2015 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 28 janvier 2016 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ;
- accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2017 ;
- accord national du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2018 ;
- accord national du 8 janvier 2019 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2019 ;
- accord national du 5 février 2020 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2020.
- accord national du 22 janvier 2021 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2021.

En application de l'article 183 de la présente convention, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de l'entrée en vigueur de cette dernière les accords collectifs suivants :

- accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie ;
- accord national du 23 septembre 2005 relatif au contrat de mission à l'exportation ;
- accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie ;
- accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » ;
- accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019 ;
- accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie ;
- accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie.

Annexe 11 Liste des accords autonomes territoriaux et des avenants de révision extinction signés avant 2024 et applicables dans le champ de la convention nationale de la métallurgie

Article

Dans le cadre de l'accord national de branche du 29 septembre 2021 accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie, certains accords territoriaux ont été conclus dans le champ de la présente convention collective. La présente annexe fixe la liste de ces accords. Les commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) ont compétence, conformément à la présente convention, pour assurer le suivi, l'interprétation et la modification de ces accords.

Ain (ex IDCC 0914). Accord autonome du 13 juin 2022 conclu dans le champ de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain.

Aisne (ex IDCC 2542). Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération et aux conditions de travail des femmes enceintes.

Ardennes (ex IDCC 827). Accord du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail applicables sur le département des Ardennes.

Aube (ex IDCC 2294). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail dans l'Aube.

Charente-Maritime (ex IDCC 0923). Accord du 29 juin 2022 portant sur une journée de repos supplémentaire (anciennement journée de la voile) et une prime de panier de jour.

Corrèze (ex IDCC 1274). Accord du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d'année de transition sur le territoire de la Corrèze.

Doubs (ex IDCC 3209). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Drôme-Ardèche (ex IDCC 1867). Accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salaires de la métallurgie de la Drome-Ardèche.

Gard-Lozère (ex IDCC 2126). Accord du 24 mars 2022 portant sur la médaille du travail.

Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales (ex IDCC 1577). Avenant du 4 octobre 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex IDCC 0863). Accord du 24 juin 2022 portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 juin 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire. (1)

Jura (ex IDCC 3231). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Loire-Atlantique (ex IDCC 1369). Accord du 1er juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1er janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale.

Loiret (ex IDCC 1966). Accord du 19 mai 2022 portant sur le maintien des particularités de la convention collective de la métallurgie du Loiret.

Haute-Marne et Meuse (ex IDCC 1315). Accord autonome du 7 juillet 2022 portant sur la journée de fête locale.

Meurthe-et-Moselle (ex IDCC 1365). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Moselle (ex IDCC 0714). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

Région dunkerquoise (ex IDCC 1525). Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Flandres Douaisis (ex IDCC 1387). Accord collectif autonome territorial du 10 juin 2022 Flandre-Douaisis.

Maubeuge (ex IDCC 1813). Accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

Valenciennois Cambrésis (ex IDCC 1592). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi.

Oise (ex IDCC 2700). Accord du 27 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Région parisienne (ex IDCC 0054). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie en région parisienne.

Pas-de-Calais (ex IDCC 1472). Accord collectif autonome territorial du 27 juin 2022 des industries métallurgiques du Pas-de-Calais.

Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (ex IDCC 1627). Avenant du 1er juillet 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992.

Haute-Saône (ex IDCC 3053). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Saône et Loire (ex IDCC 1564). Accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération.

Havre (ex IDCC 0979). Accord du 3 juin 2022 portant sur l'indemnité de repas de jour dans les industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre.

Rouen-Dieppe (ex IDCC 1604). Accord du 28 juin 2022 portant sur l'indemnité de transport.

Seine-et-Marne (ex IDCC 0911). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie Seine-et-Marne.

Deux-Sèvres (ex IDCC 1628). Accord du 29 juin 2022 portant création de congés de fin de carrière.

Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie. (2)

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Vimeu (ex IDCC 1164). Accord du 12 juillet 2022 portant sur le délégué syndical suppléant.

Belfort-Montbéliard (ex IDCC 2755). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Vendée (ex IDCC 2489). Avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Haute-Vienne Creuse (ex IDCC 0937). Accord du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et Creuse.

Vosges (ex IDCC 2003). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges.

(1) L'alinéa 15 « Isère et Hautes Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail au terme duquel les stipulations de branche prévalent sur toute convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

(2) L'alinéa 36 « Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie » est exclu de l'extension en tant que le champ d'application défini par l'article 1 de l'accord ne concerne que les entreprises appliquant la convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001, son extension étant alors dépourvue d'effets juridiques.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Modification de la convention collective nationale

Date du texte : 2023-11-03 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1er — Modification de l'article 21 « Le champ géographique de compétence de la CPTN »

L'article 21 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le champ géographique de compétence de la CPTN correspond à celui figurant en annexe 8-1 de la présente convention.

À titre indicatif, le champ géographique des anciennes conventions collectives territoriales, tel qu'il a pu servir de référence pour la détermination du champ de certains accords territoriaux conclus avant 2024, figure en annexe 8 de la présente convention. »

Article 2 — Modification de l'article 23.1 « La composition de la CPTN »

L'article 23.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales patronales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

– quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un tel regroupement, le nombre

de représentants est porté à six au plus. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

– d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence. »

Article 3 — Modification de l'article 37.2.2 « Allocation liée aux déplacements »

L'article 37.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est ainsi rédigé :

« En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFP, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Cette « allocation de déplacement » est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative membre d'une CPREFP, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM ou de CCPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ;
- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un tel regroupement, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux.

- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;
- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM ou des CCPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues de janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 30 avril de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants – au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM ou de CCPM – est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition territoriale. »

Article 4 — Création de l'annexe 8-1 « Liste des CPTN et de leur champ de compétence »

L'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Annexe 8-1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne
CPTN du Doubs	Les cantons de : - Baume-les-Dames ; - Besançon 1,2,3,4,5,6 ; - Frasne ; - Morteau ; - Ornans ; - Pontarlier ; - Saint-Vit ; - Maiche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indeuvillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soult-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont ; - Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; - et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales	Départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche

CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir

CPTN de la Marne	Département de la Marne		
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne		
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges		
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne		
CPTN du Midi-Pyrénées	Départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, du Lot, du Tarn et du Tarn-et-Garonne		
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre		
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : - Canton n° 8 Bailleul : Uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; - Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; - Canton n° 16 Dunkerque 1 : Toutes les communes ; - Canton n° 17 Dunkerque 2 : Toutes les communes ; - Canton n° 20 Grande-Synthe : Toutes les communes ; - Canton n° 21 Hazebrouck : Aucune commune ; - Canton n° 41 Wormhout : Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezele et Zuytpeene.	CPTN Flandre-Douaisis	Les arrondissements de : - Lille ; - Douai. - Dans l'arrondissement de Dunkerque : - - Le canton de Hazebrouck ; - - Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; - - Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezele et Zuytpeene.
		CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
		CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise		
CPTN de la région parisienne	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne		
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais		
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire		
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes		
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées		
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin		
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin		
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chéruy et commune de La Verpillière		
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône		
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire		
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe		
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie		
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie		
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre		
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe		
CPTN de Seine-et-Marne	Département de la Seine-et-Marne		
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres		

CPTN de la Somme	Département de la Somme : – à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Rambures, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valéry-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valéry-sur-Somme), – et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.	CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : – par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Rambures, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valéry-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valéry-sur-Somme), – et par la commune de Hautvillers-Ouville.	CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : – Audincourt – Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers – Bethoncourt – Montbéliard – Valentigney. Également les communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulcé-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maiche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.	CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne			CPTN de la Vienne	Département de la Vienne		

Constituent un regroupement de CPTN, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;
- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;
- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;
- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne ;
- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;
- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Article 5 — Dispositions finales

Avenant du 3 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective nationale

Article 5.1 — Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 5.2 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5.3 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

Savoie (ex-IDCC 822) REGA et RMH 2022

Date du texte : 2022-02-09 Version KALI retenue : 2022-03-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 28 janvier 2022 et le 9 février 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2022, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général marqué par la crise sanitaire et l'inflation que sur le sujet particulier de l'aboutissement de la négociation au niveau national du nouveau dispositif conventionnel de branche qui doit entrer en vigueur en 2024. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1er — REGA 2022

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1er de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2022, selon le barème annexé au présent accord (annexe 1).

Article 2 — RMH au 1er mars 2022

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à :

- 5,34 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1er mars 2022.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

151,67 heures	
140	928,72
145	928,72
155	957,31
170	989,97
180	1 020,57
190	1 024,65

Article 3 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi.

Article 4 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 — Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Annexes

Article

Annexe 1

Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2022

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
V		395	32 775
	3	365	31 112
	2	335	28 625
	1	305	26 234
IV	3	285	24 798
	2	270	23 485
	1	255	22 538
III	3	240	21 701
	2	225	20 855
	1	215	20 456
II	3	190	20 050
	2	180	19 809
	1	170	19 644
I	3	155	19 530
	2	145	19 431
	1	140	19 369

Article

Annexe 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1er mars 2022

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point = 5,34 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers [1]	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)	Agents de maîtrise d'atelier [2]	Administratifs et techniciens

V		395				2 109,30		2 256,95	2 109,30
	3	365			AM 7	1 949,10	AM 7	2 085,54	1 949,10
	2	335			AM 6	1 788,90	AM 6	1 914,12	1 788,90
	1	305			AM 5	1 628,70	AM 5	1 742,71	1 628,70
IV	3	285	TA 4	1 598,00	AM 4	1 521,90	AM 4	1 628,43	1 521,90
	2	270	TA 3	1 513,89					1 441,80
	1	255	TA 2	1 429,79	AM 3	1 361,70	AM 3	1 457,02	1 361,70
III	3	240	TA 1	1 345,68	AM 2	1 281,60	AM 2	1 371,31	1 281,60
	2	225							1 201,50
	1	215	P3	1 205,51	AM 1	1 148,10	AM 1	1 228,47	1 148,10
II	3	190	P2	1 075,88					1 024,65
	2	180							1 020,57
	1	170	P1	1 039,47					989,97
I	3	155	03	1 005,18					957,31
	2	145	02	975,16					928,72
	1	140	01	975,16					928,72

[1] En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.

[2] Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.

Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH 2022

Date du texte : 2022-03-04 Version KALI retenue : 2022-04-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Le présent accord institue à partir de l'année 2022, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, *travaillant normalement*, (1) ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2022, sous réserve des articles 23 et 23 bis des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

(1) Les termes « travaillant normalement » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 20 juin 2022 - art. 1)

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 5,05 € à compter du 1er mai 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3 — Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 8,15 € à compter du 1er mai 2022.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « ouvriers ».

Article 4 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail.

Article 6 — Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7 — Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe

Article

Annexe Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Horaire légal de travail 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	ATAM [1]	Ouvriers	Agents de maîtrise
			4 mars 2022	4 mars 2022	4 mars 2022
V	3	395	33 575		35 463
	3	365	31 039		32 784
	2	335	28 501		30 103
	1	305	26 019		26 916

IV	3	285	24 594	24 594	25 977
	2	270	23 425	23 425	
	1	255	22 434	22 434	23 208
III	3	240	21 531	21 531	22 741
	2	225	20 813		
	1	215	20 412	20 412	21 560
II	3	190	19 721	19 721	
	2	180	19 586		
	1	170	19 455	19 455	
I	3	155	19 375	19 375	
	2	145	19 348	19 348	
	1	140	19 336	19 336	

[1] Administratifs et techniciens & agents de maîtrise (hors atelier).

Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et formation professionnelle

Date du texte : 2022-05-03 Version KALI retenue : 2022-06-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à se mobiliser sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Haute-Savoie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment des filières automobile et aéronautique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
 - permettre aux entreprises industrielles du territoire de préserver leurs activités et d'anticiper, par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leur évolution dans un contexte particulièrement difficile ;
 - soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire aux modifications majeures de certains marchés dans un contexte économique international incertain ;
 - anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales, à la robotisation, et à la transition énergétique,
- et plus largement sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière concernées en créant un cadre favorable à la formation et au développement des compétences.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Haute-Savoie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Les deux années de crise sanitaire ont pu être traversées par les entreprises industrielles haut-savoyardes grâce à leur capacité d'adaptation et la mobilisation de leurs équipes, ainsi qu'à l'appui des moyens mobilisés par l'État pour les accompagner.

En 2021, après un recul de leur chiffre d'affaires de 12 %, les industries du territoire ont connu une période de reprise avec un CA en hausse permettant de revenir au niveau de 2019.

Cette dynamique de reprise s'est trouvée cependant tempérée par les fortes tensions qui sont apparues sur les approvisionnements dès la fin du 1er semestre 2021.

À titre indicatif, sur le dernier trimestre 2021, 72 % des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête trimestrielle de conjoncture menée par le MEDEF et la CSM Haute-Savoie signalaient des difficultés d'approvisionnement, celles-ci déclarant à hauteur de 92 % d'entre elles connaître des perturbations de leur production en raison de ces difficultés. En corollaire de ces difficultés d'approvisionnement, 88 % des entreprises répondantes étaient impactées dans leurs achats par la hausse du prix des matières premières et de l'énergie.

La filière de la sous-traitance automobile (qui constitue à titre indicatif 60 % du CA des entreprises de décolletage) a été et continue à être particulièrement touchée par les effets de la crise des semi-conducteurs, ce qui a entraîné pour certaines d'entre elles la nécessité d'engager des mesures d'activité partielle de longue durée. Le dernier trimestre de l'année 2021 s'est donc dégradé, venant limiter la dynamique constatée et obérer les prévisions pour 2022.

D'une manière plus large, les problèmes d'approvisionnement ont généré un ralentissement voire des mesures d'activité partielle (AP ou APLD) dans de nombreux secteurs industriels.

Ces difficultés d'approvisionnement, le coût des matières premières et de l'énergie sont aggravés en ce début 2022 par une situation géopolitique particulièrement grave et préoccupante. De nombreuses industries haut-savoyardes qui commençaient à voir des signes positifs de reprise se trouvent concernées par les enjeux relatifs à l'énergie ou matières premières en résultant ou par les conséquences de cette crise sur les marchés d'exportation.

À titre d'exemple, dans la sous-traitance automobile, ce sont les fournisseurs des constructeurs allemands implantés en Ukraine qui signalent déjà connaître les répercussions des arrêts d'activité.

Nombre d'entreprises de la filière automobile, comme de l'aéronautique, qui maintiennent une bonne consistance des carnets de commande sur le court terme expriment l'inquiétude de la crise actuelle. L'impact du coût des matières premières et surtout de l'énergie rogne les marges, car il ne peut être intégralement répercuté sur les prix.

Certains marchés, comme le luxe, le médical, et plus largement les marchés des biens d'équipements, sont repartis à la hausse et demeurent portés par une bonne dynamique, mais subissent également les mêmes difficultés.

Enfin, avec un taux de chômage qui se situait à 5,9 % au 4e trimestre 2021, la Haute-Savoie affiche un dynamisme positif de son marché du travail. Le corollaire est que 67 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises haut-savoyardes (enquête BMO du 1er trimestre 2022) et l'industrie déplore massivement des difficultés de recrutement. Celles-ci

concernent notamment des opérateurs et régleurs en usinage, des assembleurs-monteurs, des conducteurs d'équipements industriels, des automaticiens et des techniciens de maintenance, mais aussi plus largement l'ensemble des fonctions supports (méthodes, bureaux d'études, logistique...).

Cette tension du marché du travail impacte la capacité de production et d'anticipation des entreprises et continue à être ressentie comme l'une des difficultés significatives des entreprises industrielles du territoire.

Autres éléments de contexte

Avec près de 30 000 salariés et de 1 100 entreprises, l'industrie métallurgique de Haute-Savoie représente un quart du PIB du département. Elle repose sur un tissu de TPE et PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes (seules 6 entreprises ont un effectif supérieur à 500 salariés et 18 un effectif compris entre 200 et 500 salariés).

Les secteurs d'activité se répartissent comme suit :

- métallurgie et travail des métaux (environ 50 % des effectifs) ;
- fabrication de machines et équipements (environ 25,5 %) ;
- industries de matériels électriques (environ 7,5 %) ;
- matériel médical et instrumentation (environ 5 %) ;
- composants électroniques ;
- construction et équipements automobile ;
- construction et équipement aéronautique ;
- et autres industries diverses.

La très forte représentation du secteur de la métallurgie et du travail des métaux correspond à une très forte implantation d'entreprises de sous-traitance mécanicienne, qui explique en grande partie les enjeux de mutations auxquelles elles sont confrontées.

Plusieurs éléments clés sont à prendre en compte :

Le potentiel de croissance des entreprises se situe principalement à l'international, dans l'innovation, la transformation digitale et la capacité d'appréhender de nouveaux marchés. Cela suppose, en particulier pour les TPE et PME, la capacité à travailler sur des systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, capables de s'adapter en permanence à un contexte mouvant.

La filière de la sous-traitance automobile, très présente sur le territoire, (elle représente par exemple près de 60 % du CA du décolletage) doit mener une stratégie de transformation déjà engagée, avec la recherche de nouveaux marchés hors secteur, ou de repositionnement notamment sur le véhicule électrique. Avec la fin du moteur thermique attendue pour 2035, les évolutions de cette filière restent une préoccupation majeure pour les acteurs du territoire, un véhicule électrique nécessitant environ 7 fois moins de pièces mécaniques que pour une motorisation thermique. La diversification s'impose donc comme un élément clé de la pérennité des entreprises industrielles de la filière.

Les entreprises qui travaillent pour l'aéronautique sont de leur côté fortement challengées par leurs grands donneurs d'ordre pour gagner en performance dans la chaîne de valeur.

Tous les secteurs, quels qu'ils soient, sont confrontés aux enjeux énergétiques et environnementaux, tant au regard de l'augmentation des coûts de l'énergie qu'au regard de la nécessité de s'inscrire dans le développement durable et la transformation énergétique. Éco-conception, décarbonation et production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques sont des axes de travail essentiels et indispensables qu'il faut accompagner.

Enfin l'intégration dans l'industrie 4.0 est une réalité dont beaucoup d'entreprises doivent encore se saisir et pour laquelle les chantiers sont d'ampleur : robotisation, digitalisation des moyens et de la chaîne de valeur, lignes de production connectées, gestion de la data...

L'industrie métallurgique de Haute-Savoie est marquée par sa capacité de résilience et de rebond. Pour faire face aux difficultés et s'adapter aux évolutions, certaines entreprises sont déjà activement impliquées dans ces enjeux : ainsi par exemple à fin 2021, 39 entreprises étaient engagées au titre du plan de relance dans la modernisation de la filière automobile et 28 dans la modernisation de la filière aéronautique. Ces transformations indispensables supposent une évolution des emplois et des compétences dans un environnement du marché du travail qui reste très tendu.

2. Évolution des métiers

Les principales tendances observées concernant l'évolution de métiers sur le département de Haute-Savoie sont en phase avec les constats et pistes d'actions issus des études de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie concernant les secteurs d'activité présents dans le territoire.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés, la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, le développement commercial, la supply chain et la gestion des flux, avec une prise en compte de plus en plus prégnante des enjeux environnementaux et digitaux dans ces différentes compétences.

Les transformations de la filière automobile notamment vont inciter un certain nombre d'entreprises à repenser les compétences des régisseurs, avec l'évolution de la très grande série vers de la moyenne ou petite série.

Le management de proximité, la gestion de projet, les méthodes collaboratives et agiles sont aussi des axes du développement des compétences significativement identifiés par les entreprises.

L'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production sont également des composantes fortes des attentes exprimées par les entreprises.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de Haute-Savoie ont donc pour objectif de favoriser le soutien aux entreprises dans le développement de la formation professionnelle. Il s'agit de leur permettre de faire face aux graves difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements visés à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976.

Il s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions des marchés des entreprises, aux mutations technologiques nécessaires notamment numériques et digitales, mais aussi aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les graves difficultés conjoncturelles.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de

reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

Les entreprises qui seraient amenés à identifier des emplois menacés, pourront être orientées vers le dispositif de transitions collectives, Transco, et bénéficier de l'offre de services de la plateforme territoriale mise en place à cet effet.

2. Autres dispositifs

Certifications professionnelles

Les signataires souhaitent affirmer la pertinence des dispositifs de certification, et particulièrement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie et blocs de compétences, mais aussi certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de maintien et de développement de compétences.

À cette fin, les parties signataires s'attacheront à en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du présent accord.

Validation des acquis de l'expérience et VAE de branche

Dans le souci de la sécurisation dans l'emploi industriel, la validation des acquis de l'expérience, qui est une des voies d'accès à la certification professionnelle, sera également promue auprès des salariés et des entreprises, ainsi que la validation des acquis de l'expérience de branche telle que prévue à l'article 54.3 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie pour les CQPM non-inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de la CSM Haute-Savoie.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois

suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

La CSM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Les parties signataires conviennent que cette commission de suivi se tiendra à la suite des réunions de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation (CPIEF de Haute-Savoie).

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la CSM Haute-Savoie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. uimm. fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979)

Indemnité de repas de jour

Date du texte : 2022-06-03 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le présent accord ne remet pas en cause les usages et engagements unilatéraux plus favorables déjà en vigueur dans les entreprises. En outre, les entreprises demeurent libres par la conclusion d'un accord à leur niveau, d'adapter les dispositions du présent accord.

Article 3 — Indemnité de repas de jour

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 42 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de cet accord feront l'objet d'un réexamen tous les trois ans dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 9 — Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 — Dispositions particulières 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Havre.

Région parisienne (ex-IDCC 54) Indemnité de repas de jour

Date du texte : 2022-04-19 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

La convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions nationales pour tenir compte, le cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l'architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention collective nationale. Dans tous les cas, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes avec les dispositions nationales. Les négociateurs territoriaux s'engagent donc à conclure des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver cet équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale.

À la suite des constats partagés réalisés sur notre territoire, les négociateurs ont acté de la nécessité d'engager une discussion sur l'octroi d'une prime de panier de jour à certains salariés en raison de leurs conditions particulières d'organisation de travail. Il est précisé qu'un tel dispositif d'indemnité de panier existait dans les textes conventionnels territoriaux en Île-de-France, et que le maintien d'un tel dispositif ne vient pas en contradiction avec les dispositions de la nouvelle convention collective.

D'autre part, si le thème de la prime d'ancienneté est traité à l'article 142 de la convention

collective nationale pour sa définition et ses modalités de calcul, il est stipulé à cet article, que la valeur du point d'ancienneté fera l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Au-delà de ces thèmes et compte tenu de la complexité de notre bassin d'emploi, les parties à la négociation tiennent à réaffirmer la nécessité pour les employeurs de porter une attention particulière aux problématiques de logement rencontrées par les salariés d'Île-de-France pouvant engendrer des contraintes spécifiques en termes de transport.

Il est également rappelé que l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie donne aux entreprises industrielles les outils nécessaires au recrutement, au maintien et aux développements des compétences dont elles ont besoin afin de mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité. Les entreprises devront veiller à la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, et de l'Essonne.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Indemnité de repas de jour

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 7,60 €.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de cette indemnité fera l'objet d'une négociation territoriale annuelle.

Article 3 bis — Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de prime d'ancienneté est portée à 5,24 € au 1er janvier 2025. En vertu de l'article 142 précité, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et de Nanterre.

Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Indemnité de repas de jour

Date du texte : 2022-04-19 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

La convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions nationales pour tenir compte, le cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l'architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention collective nationale. Dans tous les cas, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes avec les dispositions nationales. Les négociateurs territoriaux s'engagent donc à conclure des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver cet équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale.

À la suite des constats partagés réalisés sur notre territoire, les négociateurs ont acté de la nécessité d'engager une discussion sur l'octroi d'une prime de panier de jour à certains salariés en raison de leurs conditions particulières d'organisation de travail. Il est précisé qu'un tel dispositif d'indemnité de panier existait dans les textes conventionnels territoriaux en Ile de France, et que le maintien d'un tel dispositif ne vient pas en contradiction avec les dispositions de la nouvelle convention collective.

D'autre part, si le thème de la prime d'ancienneté est traité à l'article 142 de la convention

collective nationale pour sa définition et ses modalités de calcul, il est stipulé à cet article, que la valeur du point d'ancienneté fera l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Au-delà de ces thèmes et compte tenu de la complexité de notre bassin d'emploi, les parties à la négociation tiennent à réaffirmer la nécessité pour les employeurs de porter une attention particulière aux problématiques de logement rencontrées par les salariés d'Île-de-France pouvant engendrer des contraintes spécifiques en termes de transport.

Il est également rappelé que l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie donne aux entreprises industrielles les outils nécessaires au recrutement, au maintien et aux développements des compétences dont elles ont besoin afin de mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité. Les entreprises devront veiller à la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie :
département de la Seine et Marne.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Indemnité de repas de jour

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 7,60 €.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou

non à une indemnisation.

Le montant de cette indemnité fera l'objet d'une négociation territoriale annuelle.

Article 3 bis — Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de prime d'ancienneté est portée à 5,24 € au 1er janvier 2025. En vertu de l'article 142 précité, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Loiret (ex-IDCC 1966) Maintien des particularités de la convention collective

Date du texte : 2022-05-19 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Dans cette perspective, la convention collective du 31 janvier 1997 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie du Loiret et ses avenants (IDCC n° 1966) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter du 1er janvier 2024.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent accord dont l'objet est de garantir les particularités de la convention collective du Loiret qui n'ont pas été traitées dans la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention

collective territoriale du Loiret, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Il ne remet pas en cause les dispositions plus avantageuses pouvant exister dans les entreprises ou les établissements.

Article 2 — Jours fériés chômés et le 8 Mai

Le chômage de tout jour férié, comprenant dans l'année obligatoirement le 1er Mai (fête du travail) et le 8 Mai (anniversaire de la délivrance d'Orléans par Jeanne d'Arc en 1429) ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

Article 3 — Travaux pénibles, dangereux et insalubres

La rémunération fixée doit tenir compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement et habituellement les travaux.

Lorsque des conditions anormales ou exceptionnelles d'insalubrité, de danger ou de fatigue se présentent dans l'exécution de certains travaux, et qu'il n'en a pas été tenu compte dans la fixation de la rémunération, une indemnité peut être attribuée aux salariés intéressés, son maintien étant subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

Article 4 — Moyens du dialogue social territorial

Le nombre de participants aux réunions paritaires est limité à 4 par organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Dans le cas où un salarié d'une entreprise est mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau national pour participer à une réunion de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), il bénéficie d'une autorisation d'absence de 2 heures pour la préparation de celle-ci.

Il sera remboursé par le syndicat patronal à l'employeur, sur justification et dans la limite de deux heures, le salaire maintenu du fait d'une absence au travail pour la préparation de cette réunion.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans et de Montargis.

Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) RAG et primes d'ancienneté pour l'année 2022

Date du texte : 2022-05-03 Version KALI retenue : 2022-06-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels à la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- l'article 40 des dispositions applicables aux mensuels à la convention précitée relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

Article 2 — Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des dispositions applicables aux « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 h 00 à 5,58 € à compter du 1er mai 2022.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la

prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Par ailleurs les partenaires sociaux s'engagent à examiner à nouveau la valeur du point en octobre 2022.

Article 3 — Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2022 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier	I	1	140	19 578 €	19 578 €	
2	145	19 596 €	19 596 €								
3	155	19 614 €	19 614 €								
II	1	170	19 743 €	19 743 €							
	2	180	19 760 €								
	3	190	19 932 €	20 275 €							
III	1	215	20 154 €	20 819 €	21 231 €						
	2	225	20 551 €								
	3	240	21 605 €	22 679 €	23 115 €						
IV	1	255	22 598 €	23 726 €	24 477 €						
	2	270	23 650 €	24 824 €							
	3	285	24 991 €	26 241 €	26 743 €						
V	1	305	26 536 €		28 390 €						
	2	335	29 121 €		31 152 €						
	3	365	31 647 €		34 540 €						
	3	395	34 335 €		36 743 €						

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures soit 151 h 67 par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 4 — Fixation des rémunérations annuelles garanties 2023

En vue de la fixation des valeurs des rémunérations annuelles garanties pour 2023, les partenaires sociaux engagent la négociation en novembre 2022 en commençant par la réalisation d'un bilan économique et d'une analyse des perspectives 2023.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 7 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 39 et 40 des dispositions applicables aux « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 8 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois

courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 9 — Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10 — Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe de conseil de prud'hommes de Tours.

Article 11 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) RMH au 1er janvier 2022

Date du texte : 2022-04-04 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de :

- 5,55 euros à compter du 1er janvier 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 2

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 5

Extension : les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Annexe

Article

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base 35 heures.

Valeur du point : 5,55 euros à compter du 1er janvier 2022.

(En euros.)

Niveaux	Grille		Classifications		Rémunérations minimales hiérarchiques Valeur du point			Echelons	Coefficients	Administratifs techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs - Techniciens 5,55	Ouvriers 5,8275 [1]	Agents de maîtrise 5,9385 [2]
I	1	140		O1	777	815,85									
	2	145		O2	804,75	844,99									
	3	155		O3	860,25	903,26									
II	1	170		P1	943,50	990,675									
	2	180			999,00										
	3	190		P2	1 054,50	1 107,225									
III	1	215		P3 AM1	1 193,25	1 252,91	1 276,78								
	2	225			1 248,75										
	3	240		TA1 AM2	1 332,00	1 398,60	1 425,24								
IV	1	255		TA2 AM3	1 415,25	1 486,01	1 514,32								
	2	270		TA3	1 498,50	1 573,425									
	3	285		TA4 AM4	1 581,75	1 660,84	1 692,47								
V	1	305		AM5	1 692,75		1 811,24								
	2	335		AM6	1 859,25		1 989,40								
	3	365		AM7	2 025,75		2 167,55								
	4	395			2 192,25		2 345,71								
[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13.07.83 et l'avenant du 17.01.91. [2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13.07.83 et l'avenant du 17.01.91.															

Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Taux effectifs garantis au 1er janvier 2022

Date du texte : 2022-04-04 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe au dit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels de l'année 2022.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 bis de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

Article 2

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à compter du 1er janvier 2022.

Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs au dit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées :

- sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers Échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2022.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul prorata temporis pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

En cas d'évolution de la situation économique, les parties signataires intègrent au présent accord une clause de revoyure et s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2022.

Article 7

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 8

Extension : les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Annexe

Article

Annexe Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels

Applicable à partir du 1er janvier 2022.

Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Barème annuel
I	1	140	19 290
	2	145	19 324
	3	155	19 338
II	1	170	19 459
	2	180	19 520
	3	190	19 824
III	1	215	20 079
	2	225	20 240
	3	240	21 101
IV	1	255	21 918
	2	270	22 842
	3	285	24 056

V	1	305	25 548
	2	335	28 236
	3	365	31 050
	4	395	34 353

Ain (ex-IDCC 914) Remise de la médaille du travail et dialogue social

Date du texte : 2022-06-13 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche.

La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux sont attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Les partenaires sociaux du département de l'Ain continueront à maintenir un dialogue social territorial de branche constructif et régulier dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) et de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF).

Les partenaires se réuniront également afin de suivre le déploiement du nouveau dispositif conventionnel au sein des entreprises.

Enfin, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les dispositions relatives à la remise de la médaille du travail figurant dans la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain, après sa disparition.

Le présent accord autonome a vocation à traiter l'ensemble de ces différents points.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain (numéro IDCC 0914), à savoir le département de l'Ain, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Remise de la médaille du travail

La présente disposition s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois A, B, C, D et E, au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

À l'occasion de la remise de la médaille du travail pour les 20, 30, 35 et 40 ans de service, la journée est indemnisée.

Article 3 — Déploiement du nouveau dispositif conventionnel dans l'Ain

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie revêt une importance majeure, et ce, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord prennent la décision de se réunir afin d'échanger sur le déploiement, dans le département de l'Ain, de la convention collective nationale, notamment, sur les enjeux, les méthodes mises en œuvre, les bonnes pratiques et les éventuelles problématiques rencontrées au sein des entreprises.

Les parties signataires du présent accord décident de se réunir selon l'agenda suivant : une fois en 2022, deux fois en 2023 et une fois en 2024.

Ces rencontres n'auront plus à être organisées au-delà de 2024.

Article 4 — Maintien d'un dialogue social territorial dans l'Ain

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement à un dialogue social de branche dans le département de l'Ain nourri et constructif, vecteur de progrès social et économique.

Ce dialogue social territorial, conduit par les partenaires sociaux représentatifs territoriaux de la branche, s'effectue dans le cadre :

- de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain, conformément aux articles 21 à 23 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, ainsi

que ;

– de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain, conformément à l'article 105 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle ainsi qu'à l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 4.1 — Dialogue social territorial dans le cadre de la CPTN de l'Ain

4.1.1. Missions de la CPTN de l'Ain

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain se réunit chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, en application des articles 22 et 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

La commission peut également se réunir afin de négocier des accords collectifs territoriaux, conformément à l'article 22 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les partenaires sociaux rappellent qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et territoriales doivent veiller à la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche. Dans ce cadre, et conformément à l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie, la négociation collective territoriale ne doit pas aboutir à un concours de normes avec les dispositions nationales.

4.1.2. Interprétation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain constitue la seule instance compétente pour interpréter les accords de branche conclus dans son champ de compétence géographique, conformément à l'article 22.2 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les membres de la CPTN de l'Ain privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Les modalités de saisine de la CPTN de l'Ain et d'interprétation sont fixées aux articles 22.2.1 et 22.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie et reprises dans le règlement intérieur de la CPTN de l'Ain.

4.1.3. Conciliation

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain peut être saisie des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ géographique de compétence, entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux, conformément à l'article 22.3 de la convention collective nationale de la métallurgie.

À cette fin, il est instauré au sein de la CPTN de l'Ain, une sous-commission de la conciliation.

Les modalités de fonctionnement de la sous-commission de conciliation sont fixées à l'article 22.3 de la convention collective nationale de la métallurgie et reprises dans le règlement intérieur de la CPTN de l'Ain.

4.1.4. Composition de la CPTN de l'Ain

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain comprend :

- deux représentants titulaires et deux représentants suppléants, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, et ;
- d'un nombre de représentants patronaux de l'UIMM de l'Ain titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

4.1.5. Règlement intérieur de la CPTN de l'Ain

Un règlement intérieur de la CPTN de l'Ain a été établi, conformément à l'article 23.4 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il a notamment pour objet de définir :

- les modalités de fonctionnement de la CPTN et de sa sous-commission ;
- les modalités applicables à l'interprétation des dispositions conventionnelles ;
- les modalités applicables à la conciliation.

Article 4.2 — Dialogue social territorial dans le cadre de la CPIEF de l'Ain

4.2.1. Missions de la CPIEF de l'Ain

La commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain se réunit chaque année afin d'échanger sur des problématiques à caractère social ou économique territoriales, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les missions de la CPIEF de l'Ain sont les suivantes :

- permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans le département de l'Ain et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux de l'observatoire de l'OPCO 2i, du groupe technique paritaire « observations » et des observations régionales ;
- dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer des études et des travaux au groupe technique paritaire « observations », y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations ;
- promouvoir, notamment, la politique emploi-formation de la branche auprès des autres branches industrielles, du délégataire de l'OPCO 2i, des pouvoirs publics, et plus généralement de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- permettre une information sur les conventions signées dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale, de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;
- échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de

publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, égalité femmes/hommes...).

4.2.2. Composition de la CPIEF de l'Ain

La commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain comprend :

- deux représentants titulaires et deux représentants suppléants, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, et ;
- d'un nombre de représentants patronaux de l'UIMM de l'Ain titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

4.2.3. Règlement intérieur de la CPIEF de l'Ain

Un règlement intérieur de la CPIEF de l'Ain a été établi ayant pour objet de définir les modalités de fonctionnement de la CPIEF de l'Ain.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation, il est spécifié que les dispositions de l'article 3 des présentes, relatives au suivi du déploiement du nouveau dispositif conventionnel, sont conclues à durée déterminée. En effet, le point spécifique relatif au déploiement de la convention collective nationale ne s'effectuera plus au-delà de 2024.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, à l'exception des dispositions des articles 3 et 4.2 qui entrent en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport

Date du texte : 2022-06-24 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire qui entreront en vigueur, au plus tôt, le 1er janvier 2023.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

En application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Article 3 — Prime à versements différés

Tous les salariés bénéficieront d'une rémunération exceptionnelle versée en deux fois. Le premier versement a lieu dans une période raisonnable entourant la prise des congés annuels d'été et le second versement a lieu dans une période raisonnable entourant la fin de l'année civile.

Les entreprises seront libres, toutefois, de regrouper ces deux versements en un seul, attribué annuellement.

Les entreprises sont libres de la dénomination qu'elles entendront donner à cette prime.

Le montant en sera fixé dans les entreprises par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou bien en l'absence d'accord entre l'employeur et les représentants du personnel, le montant total de cette prime à versements différés ne pourra être inférieur à 80 euros bruts par an.

Article 4 — Incitation au maintien de l'indemnité de transport

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les salariés visés à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) bénéficient, en application de l'article 16 des dispositions générales de ladite convention d'une indemnité de transport dont le montant et les modalités d'application sont fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel au sein de chaque entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'à compter du 1er janvier 2024, afin de favoriser le maintien du niveau global de pouvoir d'achat des salariés à cette date, les entreprises visées à l'article 1er du présent accord sont incitées à maintenir le montant de l'indemnité de transport visée à l'article 16 des dispositions générales de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) par la voie d'un accord collectif, d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant a minima les dernières valeurs applicables au sein de l'entreprise à la date du 31 décembre 2023.

Par ailleurs, face à l'urgence environnementale et climatique et conscientes de la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre, les parties signataires incitent les entreprises visées à l'article 1er du présent accord à mettre en œuvre, en leur sein, des actions en faveur du développement de formes de mobilité éco-responsable telles que l'utilisation des transports publics, le covoiturage...

En tout état de cause, les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir la continuité du dialogue social territorial notamment sur la question de la mobilité durable. À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant l'échéance visée à l'article 6 du présent accord afin notamment de faire une synthèse des actions mises en œuvre dans les entreprises visées à l'article 1er et de partager les bonnes pratiques dans le but de favoriser leur déploiement.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Clause de revoyure

Au regard de l'impact global qu'aura eu l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie sur les entreprises de la branche, les parties signataires s'engagent à se rencontrer à nouveau au cours du premier semestre de l'année 2029 afin de faire le point sur l'opportunité de maintenir la prime à versements différés visée à l'article 3 du présent accord, soit dans son montant, soit dans son principe.

À cette même échéance, au regard de l'évolution de la législation en matière de transition écologique et des solutions déployées au niveau des entreprises pour développer la mobilité durable, les parties signataires feront le point sur l'opportunité de proposer des actions ou mesures plus formelles aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord. Pour ce faire, et d'ici 2029, un suivi annuel sera réalisé par l'UIMM 35-56 de manière à identifier les pratiques des entreprises en lien avec le maintien du versement de l'indemnité de transport.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) Indemnité de transport

Date du texte : 2022-06-28 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire .

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision extinction du 8 avril 2022 de la convention collective du 1er juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (IDCC 1604), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Indemnité de transport

Distincte des indemnités de déplacements instituées par la convention collective nationale de la métallurgie, l'indemnité de transport est destinée à assurer une participation forfaitaire aux frais engagés par les salariés pour accomplir le trajet qui sépare leur domicile habituel de leur lieu de travail.

L'indemnité de transport ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à trois kilomètres.

La distance est déterminée par zones concentriques de trois, cinq, dix et vingt kilomètres autour du lieu de travail.

Le montant de l'indemnité de transport sera celui applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de mois incomplet, quel que soit le motif (temps partiel, absences autorisées, non autorisées, maladie, accident du travail ou de trajet, congés payés, etc.), le décompte de cette indemnité se fera sur la base du 1 / 25e de l'indemnité mensuelle par journée de travail effectif.

Les entreprises sont invitées à mener une réflexion sur les dispositifs de prise en charge des frais engagés par les salariés pour le trajet domicile-lieu de travail.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations au cours des deux prochaines années à compter de la date de signature du présent accord, afin de moderniser le présent dispositif.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen.

Rhône (ex-IDCC 878) RAG et RMH pour l'année 2022

Date du texte : 2022-05-11 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1er juillet 1991.

Décident que :

L'accord du 29 avril 2021, ainsi que l'avenant du 19 novembre 2021, fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 sont annulés et remplacés par le présent accord qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1er — Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 29 avril 2021 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté. Ce barème est applicable à compter du 1er juin 2022.

Article 2 — Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1er du présent accord.

Article 3 — Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 29 avril 2021 puis son avenant du 19 novembre 2021, en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble

des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées pro rata temporis en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Ce barème s'applique à compter de la signature de l'avenant du 28 septembre 2022 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 5 de l'accord du 11 mai 2022 et versées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022.

Article 4 — Clause de revoyure

La fixation du barème des rémunérations annuelles garanties annexé au présent accord tient compte de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de la signature de l'accord.

Les partenaires sociaux reconnaissent leur volonté commune de maintenir une grille respectueuse du Smic. En conséquence, au regard des évolutions significatives de l'inflation annoncées, ils conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année civile 2022, si le Smic venait une nouvelle fois à être augmenté, pour réexaminer la rémunération des coefficients rattrapés par cette augmentation.

Les parties attestent ainsi de leur attachement à maintenir une grille ne comportant pas de rémunération en dessous du Smic, comme élément favorable à l'image de la branche professionnelle et à l'attractivité de ses métiers.

Article 5 — Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie

À la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. À défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;

- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 6 — Respect des garanties conventionnelles

L'application du présent accord et en particulier du barème des rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 7 — Indemnité forfaitaire de nuit

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1er juin 2022 à 6,80 €.

Article 8 — Dates d'application de l'accord

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1er juin 2022 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1er janvier 2022 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1er juin 2022.

Article 9 — 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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 10 — Notification et dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Annexes

Article

Annexe I

Barème I

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1er juin 2022.

Base 35 heures.

(annexe à l'article 1er de l'accord du 11 mai 2022).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers (RMH majorée de 5)		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7)	
V		395			1 583,95		1 583,95		1 694,83
	3	365			1 463,65	AM7	1 463,65	AM7	1 566,11
	2	335			1 343,35	AM6	1 343,35	AM6	1 437,38
	1	305			1 223,05	AM5	1 223,05	AM5	1 308,66
IV	3	285	TA4	1 199,99	1 142,85	AM4	1 142,85	AM4	1 222,85
	2	270	TA3	1 136,84	1 082,70				
	1	255	TA2	1 073,68	1 022,55	AM3	1 022,55	AM3	1 094,13
III	3	240	TA1	1 010,52	962,40	AM2	962,40	AM2	1 029,77
	2	225			902,25				
	1	215	P3	905,26	862,15	AM1	862,15	AM1	922,50

II	3	190	P2	800,00	761,90				
	2	180			721,80				
	1	170	P1	715,79	681,70				
I	3	155	O3	652,63	621,55				
	2	145	O2	639,45	609,00				
	1	140	O1	637,98	607,60				

Article

Annexe II

Barème II

Rémunérations annuelles garanties 2022 applicables à compter du 28 septembre 2022.

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 1er de l'avenant du 28 septembre à l'accord du 11 mai 2022.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers		Administratifs techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
V		395			30 670,51		30 670,51		32 817,06
	3	365			28 306,97	AM7	28 306,97	AM7	30 444,83
	2	335			26 034,00	AM6	26 034,00	AM6	28 140,19
	1	305			23 817,77	AM5	23 817,77	AM5	25 769,35
IV	3	285	TA4	23 020,13	22 239,54	AM4	22 239,54	AM4	24 068,75
	2	270	TA3	21 894,44	21 333,24				
	1	255	TA2	21 091,30	20 664,10	AM3	20 664,10	AM3	22 405,37
III	3	240	TA1	20 433,92	20 365,00	AM2	20 365,00	AM2	21 223,89
	2	225			20 265,00				
	1	215	P3	20 215,00	20 165,00	AM1	20 165,00	AM1	20 250,00

II	3	190	P2	20 158,01	20 065,00				
	2	180			19 965,00				
	1	170	P1	20 077,00	19 865,00				
I	3	155	O3	19 745	19 745				
	2	145	O2	19 745	19 745				
	1	140	O1	19 745	19 745				

Flandres-Douaisis (ex-IDCC 1387) Jours de fête et allocation complémentaire de vacances

Date du texte : 2022-06-10 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été signé le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Néanmoins, les partenaires sociaux signataires du présent accord, tout en étant attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales, ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant :

- l'arrondissement de Lille ;
- l'arrondissement de Douai ;
- dans l'arrondissement de Dunkerque, les anciens cantons de Merville, Bailleul, Cassel et Hazebrouck tels que découpés à la date du 31 décembre 1986.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Jours de fête

Pour les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord les dispositions suivantes sont applicables :

Le chômage des jours de fête légale, d'une des journées de fête locale et d'une fête professionnelle ne peut entraîner de réduction de la rémunération mensuelle.

Article 4 — Allocation complémentaire de vacances

Pour les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord les dispositions suivantes sont applicables :

4.1. À l'occasion du congé et en plus de l'indemnité de congés payés, tout salarié percevra une allocation complémentaire de vacances de cinq cents euros (500 €).

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances couvre la période allant du 1er mai au 30 avril.

Cette allocation sera versée au moment du départ en congés.

4.2. Cette allocation sera calculée, comme en matière de congés payés, mais sans arrondissement, au prorata du nombre de mois entiers de présence dans l'entreprise durant la période de référence.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, l'allocation sera calculée en tenant compte d'un coefficient résultant du rapport entre la durée contractuelle de travail de l'intéressé et la durée légale du travail.

4.3. Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé ou celui prévu pour la reprise du travail (sauf si l'absence est autorisée ou justifiée par la maladie, un accident ou un cas de force majeure) ni à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

4.4. Toutefois, elle sera versée pro rata temporis :

- aux salariés licenciés sauf si le congédiement est motivé par une faute grave ;
- en cas de départ en retraite ;
- en cas de décès du salarié, au conjoint survivant et à défaut aux enfants à charge.

4.5. Elle ne se cumulera pas avec les primes qui, même sous une autre dénomination, auraient le même objet.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur et déploiement du présent accord autonome

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une négociation territoriale sur la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté s'engagera chaque année conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie. Cette négociation portera également sur l'allocation complémentaire de vacances prévue à l'article 4 du présent accord.

Article 10 — Extension de l'accord

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Création de congés de fin de carrière

Date du texte : 2022-06-29 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Lors des constats paritaires réalisés par l'UIMM Deux-Sèvres et les 5 organisations syndicales de la métallurgie représentatives sur le territoire des Deux-Sèvres (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) en novembre 2021, il a été reconnu qu'un seul sujet significatif – les congés de préparation à la retraite – existait au niveau de la convention collective territoriale et n'avait pas été traité dans la convention collective nationale de la métallurgie.

Le contexte de la mise en place de ces congés n'est pas connu des négociateurs, mais il apparaît que leur objet n'est plus adapté à la période ; néanmoins, les organisations syndicales se sont dites attachées au maintien de ce dispositif et une négociation a été ouverte territorialement.

Au terme de cette négociation, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : le département des Deux-Sèvres (79).

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3 — Congés de fin de carrière

Les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficient de congés de fin de carrière, dans l'année qui précède leur départ à la retraite, sous réserve d'en faire la demande par écrit et de respecter les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise un an avant la date du départ à la retraite ;
- produire à l'employeur un justificatif émanant d'une caisse de retraite confirmant la date possible de départ à la retraite.

Le nombre de jours de congés de fin de carrière est fixé comme suit :

- 5 jours ouvrés à prendre dans les 12 mois qui précèdent le départ à la retraite si le départ se fait à l'âge légal ou dans le cadre d'un dispositif légal de départ anticipé du fait d'une carrière longue ;
- ce droit à congés supplémentaires est doublé pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage qui accompagnent, dans leurs trois dernières années d'activité professionnelle et durant un an au moins, un autre salarié dans le cadre de la transmission des savoirs professionnels. En effet, les signataires rappellent les difficultés de recrutement et les tensions d'emploi dans la branche professionnelle et leur attachement à la transmission des compétences clés notamment avant un départ à la retraite.

Ces congés qui s'ajoutent aux congés payés légaux et conventionnels sont pris en une seule fois ou, d'un commun accord des parties, fractionnés. Ces jours de congés sont obligatoirement pris en repos et ne peuvent donner lieu à paiement sous forme d'indemnité compensatrice. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Lorsqu'un salarié a déjà bénéficié de ces congés de fin de carrière mais est amené à reporter sa date de départ à la retraite, ce report n'ouvre pas le droit, de nouveau, aux congés ci-dessus.

Ces congés de fin de carrière ne se cumulent pas avec des congés supplémentaires, en lien avec le départ à la retraite, mis en place au niveau des entreprises.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Annexe

Article

Annexe Période transitoire

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature, ce même jour, de l'avenant révision-extinction de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

L'avenant révision extinction de la convention collective territoriale met fin à la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie le 1er janvier 2024.

L'intention des parties, lors de la négociation de cet accord sur les congés de fin de carrière, est de mettre en place un nouveau dispositif qui se substituera, dès le 1er janvier 2024, aux dispositions de l'article 24-E de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres.

À cette même date, l'article 24-E de la convention collective territoriale disparaîtra et les congés de préparation à la retraite ne pourront donc plus être attribués.

Les salariés ayant, au cours de l'année 2023 ou dans les quatre années qui précèdent, informé leur employeur par écrit de leur départ à la retraite, se verront attribuer, à la date anniversaire de leur départ, au cours de l'année 2023, les jours de congés de préparation à la retraite pour la tranche dans laquelle ils se trouvent en 2023 (selon qu'ils soient entre 1 ou 5 ans avant le départ à la retraite). Ils auront alors 12 mois pour prendre ces congés.

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent que le droit aux congés de préparation à la retraite naît de l'article 24-E de la convention collective territoriale et que le nombre de jours de congé est défini, chaque année, en fonction de la situation du salarié et du barème de l'article 24-E de la convention collective territoriale. À partir du 1er janvier 2024, la convention collective territoriale étant éteinte, il n'y aura plus d'attribution de jours de congés en application de ce texte. Les salariés, s'ils en remplissent les conditions, bénéficieront alors des dispositions de l'accord autonome auquel cette annexe est jointe.

Cette position a été prise à l'issue d'une réunion technique paritaire en visio-conférence tenue le 20 juin 2022 à 14 h 30 et réaffirmée lors de la réunion de signature qui s'est tenue le 29 juin 2022.

Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Médaille du travail

Date du texte : 2022-03-24 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux a fait apparaître des différences significatives au bénéfice des salariés couverts par la convention collective territoriale, à savoir les salariés relevant des futurs groupes d'emplois A à E (salariés non-cadres). Le présent avenant intègre donc la sauvegarde au bénéfice de ces salariés d'un avantage qui ne figure pas dans les dispositions nationales s'agissant de la médaille du travail.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère, tel qu'applicable avant sa disparition, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Médaille d'honneur du travail

Les partenaires sociaux conviennent, pour préserver l'équilibre du dispositif conventionnel national tout en prenant en compte des différences significatives figurant dans la convention collective territoriale s'agissant des salariés non-cadres, d'attribuer une gratification à l'occasion de l'attribution de la médaille d'honneur du travail dans les conditions suivantes.

À l'occasion de l'attribution de la médaille d'honneur du travail, il sera accordé aux nouveaux médaillés une gratification égale à :

- 60 fois le Smic horaire pour la médaille d'argent (20 ans) ;
- 90 fois le Smic horaire pour la médaille de vermeil (30 ans) ;
- 150 fois le Smic horaire pour la médaille d'or (35 ans) ;
- 200 fois le Smic horaire pour la grande médaille d'or (40 ans).

Dans tous les cas, cette gratification est plafonnée à une fois le salaire mensuel de base du salarié conformément à la limite d'exonération admise par la sécurité sociale.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué dans l'entreprise qui lui attribue la gratification, la totalité du temps de service lui donnant droit à l'attribution de la médaille, cette gratification sera calculée proportionnellement à son ancienneté dans l'entreprise.

Si le salarié se voit attribuer simultanément plusieurs médailles, une seule médaille est prise en considération pour l'attribution de la gratification : celle ayant le grade le plus élevé.

Si l'ancienneté de services requise pour l'attribution d'une médaille est atteinte avant le départ en retraite du salarié et qu'elle est demandée avant son départ en retraite, la gratification sera versée à l'occasion de l'attribution de la médaille, y compris si le salarié est devenu retraité à la date de cette attribution.

La gratification allouée au titre de la médaille d'honneur du travail est exonérée fiscalement et de cotisations sociales dans les conditions déterminées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alès.

Oise (ex-IDCC 2700) Conditions de travail des femmes enceintes

Date du texte : 2022-06-30 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie de l'Oise du 9 janvier 2008 (IDCC 2700), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Conditions de travail des femmes enceintes

À compter du 4^e mois de grossesse, la salariée enceinte peut demander le remplacement des entrées et sorties anticipées ou différées visées à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie par un temps de pause.

Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (IDCC 2700).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu d l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail

Date du texte : 2022-02-07 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'UIMM et les organisations syndicales de salariés de la métallurgie marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, pour la branche, des orientations et recommandations visant à l'amélioration des conditions de travail conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données techniques et économiques, tout en tenant compte de leur évolution permanente.

La qualité de vie et des conditions de travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie et des conditions de travail est une condition de la performance de l'entreprise. Elle contribue à la cohésion, à la pérennité et au développement des entreprises de la métallurgie. Ainsi, un engagement dans ce domaine est une nécessité pour assurer une compétitivité durable. Il garantit un mode de développement équilibré dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux.

L'absence de mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire conduit à une dégradation des conditions de travail, avec les aspects humains et financiers qui en découlent.

Ainsi, l'impulsion donnée par l'employeur pour inscrire la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de manière pérenne est indispensable.

En outre, la prévention des risques professionnels s'inscrit dans un impératif éthique et juridique.

Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie, et contribue à assurer un départ en retraite dans les meilleures conditions.

À cette fin, les politiques de prévention des risques professionnels prennent en compte tous les parcours professionnels de manière à anticiper les évolutions prévisibles liées aux conditions de travail. Le développement d'actions de maintien dans l'emploi permet de prévenir le risque d'une désinsertion professionnelle des salariés.

L'accent doit être mis sur l'adaptation du travail à l'homme. Cela implique la prise en compte du principe général d'ergonomie, dès la conception des équipements de travail, mais également dans le cadre des organisations du travail, en particulier lors des démarches de

changement visant à améliorer la performance.

La prévention des risques professionnels dans la métallurgie vise à réduire les risques d'accident provenant des procédés de production (machines, énergie, agents physiques...) et des situations de travail (objets en cours de manipulation, chutes de plain-pied...). Cet aspect de la prévention est toujours actuel. Il requiert des efforts continus de la part des entreprises. La réduction des expositions aux facteurs de risques différés, tels que le risque chimique, fait l'objet d'actions de prévention plus complexes. Par ailleurs, la prévention concerne également l'organisation du travail et les conditions environnementales du travail (écoute, relation client, communication, soutien, durée du travail).

Le développement et la généralisation des technologies de l'information et de la communication, ainsi que la mise en place de nouvelles organisations du travail, dans un contexte de mondialisation, font apparaître de nouveaux enjeux pouvant générer des risques spécifiques. Ces risques imposent des approches innovantes de la prévention.

Les parties signataires du présent accord invitent les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'eau, l'air, les sols ainsi que sur la consommation énergétique.

Le présent accord propose une articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus globale de qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise. Cette démarche devient un enjeu important du dialogue social qui se déploie dans le cadre des institutions représentatives du personnel et de la négociation d'entreprise, mais également dans le cadre d'un dialogue professionnel constructif entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

La santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail s'inscrivent dans les enjeux plus globaux de la responsabilité sociétale des entreprises. En impulsant une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, les signataires du présent accord préparent l'avenir.

Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

Article 1er — Principes communs à la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

Article 1.1 — Finalités convergentes des deux démarches

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

Article 1.1.1 — Définition de la santé et de la sécurité au travail

La prévention des risques professionnels a pour objet de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. L'obligation de sécurité de l'employeur est le corollaire de son pouvoir de direction. Elle revêt une dimension éthique, juridique et économique forte et fait l'objet d'un encadrement législatif et jurisprudentiel important.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

L'OMS définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire agit sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

Article 1.1.2 — Définition de la qualité de vie et des conditions de travail

La qualité de vie et des conditions de travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent, ou non, de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus lorsque leurs organisations se transforment.

L'accord national interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020 promeut une vision collective et intégrée de la santé au travail. La qualité de vie et des conditions de travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de sa réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail, et son corollaire, la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, l'accord interprofessionnel considère que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail peut intégrer la qualité des conditions de travail. Cette approche est

adoptée dans le présent accord.

La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend également de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie et des conditions de travail contribue à cette compétitivité. Certains dysfonctionnements peuvent s'aggraver au fil du temps en l'absence de mise en œuvre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail et entraîner, notamment, une baisse de la qualité des produits et des services.

Article 1.1.3 — Articulation des démarches santé, sécurité et qualité de vie et des conditions de travail

La démarche de prévention primaire des risques professionnels est un aspect majeur de la démarche plus globale de qualité de vie au travail.

Les principes des deux démarches, qui requièrent un dialogue social constructif et l'implication des partenaires sociaux, concourent à la compétitivité globale de l'entreprise et à la performance industrielle.

La prévention des risques professionnels, la qualité de vie et des conditions de travail dans la métallurgie contribuent à renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les métiers en tension. Elles contribuent également à la fidélisation des salariés, notamment des plus jeunes. En effet, les perceptions individuelles et collectives de l'intérêt des métiers, de leur sécurité et de leur contribution au bien commun de la société sont stratégiques pour la branche. Ces démarches visent à améliorer et à valoriser le travail lui-même, sa qualité, ainsi que la prévention primaire en agissant en amont pour éviter l'apparition de dysfonctionnements, d'accidents ou de maladies.

Article 1.2 — Pertinence des deux démarches dans un contexte de changement rapide de l'industrie

Le contexte, comme les caractéristiques de la société, change. L'apparition de nouvelles techniques et organisations du travail conduit à de nouvelles analyses sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail, de leurs risques potentiels, mais aussi des apports positifs au travail. Dans ce contexte, les démarches de prévention des risques professionnels et de qualité de vie et des conditions de travail permettent d'anticiper les conséquences des évolutions techniques et organisationnelles. Il est donc conseillé de les engager en amont de ces évolutions, plutôt qu'a posteriori.

Sous l'aspect de la qualité de vie et des conditions de travail, les salariés aspirent à mieux vivre leur travail à travers le fonctionnement de l'entreprise. L'avenir de l'entreprise dépend, notamment, des facultés d'adaptation de l'ensemble de ses salariés et de leurs motivations. La qualité de vie et des conditions de travail ne se décrète donc pas. Elle se construit. Elle a un impact certain sur les personnes en matière de développement personnel et professionnel, mais également en matière de bien-être et de santé.

Article 1.3 — Intégration possible dans des démarches globales

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

Article 1.3.1 — Intégration dans une démarche RSE

La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment l'organisation du travail et ses modalités mises en œuvre permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Avec la prévention des risques professionnels, elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Elle peut s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociétale plus globale incluant d'autres dimensions notamment l'environnement, telle que décrite, par exemple, dans le fascicule de documentation FD E 01-001 de l'AFNOR « Responsabilité sociétale des entreprises – Démarche au service de la stratégie et de l'efficacité des PME mécaniciennes » de septembre 2014 ou dans la norme NF ISO 26 000 « Responsabilité sociétale » de novembre 2010.

Article 1.3.2 — Intégration dans une démarche de performance industrielle

L'amélioration durable de la compétitivité des entreprises implique la prise en compte coordonnée des actions liées à la performance industrielle et aux conditions de travail, et en particulier à la santé et à la sécurité au travail. Celles-ci sont aujourd'hui largement déployées tant dans l'industrie que dans le commerce ou les services. Elles sont souvent rendues nécessaires par un contexte socio-économique toujours plus exigeant et visent à préserver la santé des salariés tout en développant la compétitivité des entreprises et l'emploi. Le document « Performance industrielle, intégration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité du travail », adopté par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) le 1er octobre 2015, peut servir de guide pour ces démarches.

Article 1.3.3 — Intégration dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels

Pour l'entreprise et les salariés, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) constitue, d'une part un outil d'anticipation des besoins en emploi et en compétences et d'autre part, un outil permettant d'adapter et de développer les compétences et les qualifications. Cette démarche peut s'articuler avec une démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle est particulièrement intéressante pour appuyer une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle. En effet, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) peut ainsi intégrer des données de santé, de sécurité et de qualité de vie et des conditions de travail de manière à préparer l'avenir. Ces données proviennent des indicateurs visés à l'article 3.1 du présent

accord. Elles peuvent prendre en compte l'évolution dans le temps des conditions de travail, la disponibilité prévisible de postes moins sollicitant, l'évolution physiologique liée au vieillissement et les conseils provenant des services de prévention et santé au travail notamment.

Article 1.4 — Démarches fondées sur la connaissance des réalités du travail

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

Article 1.4.1 — Principe de réalité

Au-delà du respect formel d'une réglementation ou d'un référentiel normalisé, la maîtrise du risque professionnel présuppose une connaissance précise des situations de travail concrètes et notamment :

- des équipements, installations, outils et conditions de réalisation du travail (charge de travail, manutention, geste, déplacement...) ;
- de l'environnement de travail, notamment des agents chimiques (produits, poussières...) ou physiques (bruit, vibrations, rayonnements...) ;
- des produits fabriqués ;
- des organisations du travail, flux, procédures en place, modes opératoires, processus de décision, systèmes d'information, temporalités...

Bien que les aspects subjectifs de la vie au travail ne soient pas exclus dans la prévention des risques professionnels, c'est surtout dans la démarche de la qualité de vie et des conditions de travail que les perceptions du travail sont analysées. Cette démarche prend en compte l'analyse du contenu du travail (tâches à réaliser, sens du travail, attente, autonomie) et des conditions d'emploi (parcours professionnel, soutien participation). Elle s'inscrit dans le registre du management, du dialogue professionnel, de l'innovation sociale et organisationnelle.

Article 1.4.2 — Fondé sur le dialogue social et sur le dialogue professionnel

Pour satisfaire à son obligation de sécurité, l'employeur doit avoir connaissance de la réalité du travail, ce qui implique le recueil d'informations de terrain et donc la possibilité d'une expression à tous les niveaux de la hiérarchie.

L'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur. La possibilité donnée aux salariés de s'exprimer et d'être entendus sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie et des conditions de travail et du sens donné au travail. Ce dialogue professionnel permet également d'améliorer la qualité de la production et des produits.

Ces échanges contribuent à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque. Ces modes d'expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel, ni au pouvoir hiérarchique. De la même façon, les responsables hiérarchiques et les élus des institutions représentatives du personnel veillent à respecter les possibilités d'expression des salariés, organisées dans un tel cadre.

En santé et en sécurité comme en qualité de vie et des conditions de travail, la remontée des informations ainsi que le positionnement de chacun en fonction de son expérience et de sa pratique permettent de construire des démarches concertées qui participent au projet global de l'entreprise en partageant la vision, le sens et les valeurs de celle-ci. Avec l'impulsion de la hiérarchie, l'implication concerne tous les salariés, notamment les opérateurs et la maîtrise, mais également les personnes en charge des fonctions support ou transverses.

Article 1.5 — Cohérence avec les plans santé au travail de l'État

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit des plans santé au travail qui ont opéré, sous l'impulsion des partenaires sociaux, un renversement de perspective sur la santé au travail autour des trois axes suivants :

- donner la priorité à la prévention primaire sur la réparation et développer la culture de prévention ;
- améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, levier de santé, de maintien en emploi des salariés et de performance économique et sociale de l'entreprise ;
- renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME.

Les Plans santé au travail affirment que le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont au cœur de la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail. Ils recouvrent plusieurs niveaux de mobilisation et plusieurs facettes : négociation collective, rôle d'orientation, notamment au sein du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), implication dans des actions concrètes au niveau des branches et au niveau régional, élaboration de recommandations sectorielles au sein de la branche accidents du travail - maladie professionnelle de la sécurité sociale, dialogue social et dialogue professionnel en entreprise.

Article 2 — Démarche propre à la qualité de vie et des conditions de travail

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 1er Principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

Article 2.1 — Engagement volontaire

Au-delà de l'obligation légale de négocier faite à certaines entreprises, la qualité de vie et des conditions de travail est avant tout une démarche qui vise un double objectif : le bien-être au

travail et la performance. Elle se construit à partir de trois approches :

- la qualité de vie et des conditions de travail hors travail, centrée sur l'articulation des sphères de vie (conciliation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle, déconnexion numérique...) ;
- la qualité de vie et des conditions de travail, centrée sur les conditions d'exercice du travail (management, moyens, relations et communautés de travail...) ;
- le « bien faire », centré sur la nature du travail réalisé (sens du travail, possibilité de l'améliorer, rythmes et intensité du travail...).

La décision d'engager une démarche qui reste volontaire relève du plus haut niveau de décision dans l'entreprise du fait de son caractère stratégique et systémique.

Si, en milieu industriel, la santé et la sécurité au travail mobilisent de nombreuses connaissances techniques relevant de disciplines aux fondements scientifiques (mécanique, physique, chimie...), la démarche de qualité de vie et des conditions de travail, quant à elle, renvoie à des éléments multiples propres à chacun des salariés, mais également à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Il s'agit d'une approche systémique, c'est-à-dire globale, s'affranchissant des approches segmentées.

Article 2.2 — Absence de méthode obligatoire

Il n'existe pas de méthode obligatoire et universelle pour conduire la démarche de qualité de vie et des conditions de travail. Un accord d'entreprise peut préciser la méthode choisie. Les méthodes, les objectifs et les livrables sont à concevoir en fonction du contexte de l'entreprise, sans qu'une solution type ne puisse être imposée. La démarche sélectionne les enjeux les plus forts et met en relation les facteurs clefs. Cette approche systémique n'a pas la prétention de tout prendre en compte. La démarche est expérimentale et pragmatique.

Une méthode classique, telle que proposée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, peut consister à procéder en quatre étapes.

Une première phase de conception de la démarche positionne les enjeux à un niveau stratégique pour l'entreprise :

- enjeux du marché : exigences des clients, des donneurs d'ordres, de la concurrence, des évolutions technologiques... ;
- enjeux sociétaux : âge, situation familiale, handicap, sexe... ;
- enjeux du travail : contenu et qualité du travail, intérêt et sens accordé au travail, capacité à s'exprimer sur son travail et à être entendu, autonomie...

Pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, il convient d'articuler ces trois catégories d'enjeux. Les aspects sociétaux sont aussi importants que ceux du marché ou ceux du travail. Une stratégie ambitieuse ne signifie pas l'exhaustivité dans l'action. Il ne s'agit pas de régler tous les problèmes à la fois, mais plutôt d'opter pour la cohérence dans l'action de manière pragmatique.

La conception du projet est conduite avec toutes les parties prenantes. Une méthode et un pilotage sont définis.

Une deuxième phase pose un diagnostic partagé, sur la base de l'identification des questions

jugées prioritaires à partir d'entretiens, d'analyse de documents, d'indicateurs ou d'inventaire de bonnes pratiques. Le diagnostic porte généralement sur les démarches de progrès continu, les évolutions technologiques, les réorganisations et sur la manière dont les salariés participent aux transformations de leurs situations de travail. Ce diagnostic permet de déterminer des marges de progrès, notamment celles qui permettent de développer les compétences des salariés, leurs prises de responsabilités et leur engagement. Sur la base de ce diagnostic, des axes d'expérimentation sont proposés.

Une troisième phase vise à choisir les expérimentations et à les mettre en œuvre dans un secteur limité de l'entreprise pour voir si le projet est viable et atteint les objectifs. Les partenaires peuvent ainsi déterminer les modalités pratiques du dialogue social, son périmètre et sa durée afin d'identifier, de manière réactive et régulière, les retours d'expérience, le ressenti, les suggestions. Le dialogue entre les différentes fonctions de l'entreprise contribue à apporter des solutions.

La quatrième et dernière phase vise à pérenniser les actions retenues sur la base d'un bilan des actions et des modalités de suivi des indicateurs mis en place. Une diffusion plus large des apprentissages effectués est réalisée.

Article 3 — Démarche propre à la santé et la sécurité au travail

À la différence de la démarche de la qualité de vie et des conditions de travail, la démarche propre à la santé au travail fait l'objet d'un encadrement légal et réglementaire important. L'objectif est de promouvoir une politique d'entreprise systématique qui permet, dans la durée, de prévenir les risques professionnels et d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail en traitant en priorité les facteurs de risques les plus importants.

Article 3.1 — Indicateurs

La première étape d'une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail consiste à établir un diagnostic, à partir d'un recueil de données.

Une première approche globale est de prendre connaissance des statistiques du secteur d'appartenance en analysant les données disponibles sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale. Les statistiques sont classées par catégorie de risque (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle) à partir du code APE-NAF pour l'ensemble de ce code NAF ou seulement pour la partie de ce code NAF qui relève du comité technique national de la métallurgie (CTN A).

L'entreprise peut y recueillir les indicateurs relatifs à sa propre activité qui lui permettront, le cas échéant, de documenter le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'information sont les suivants :
- le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission) et de trajet ;

- le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels ;
- le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- l'indice de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre de salariés, multiplié par mille) ;
- le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- l'indice de gravité (somme des taux d'incapacité permanente divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- le nombre d'incapacités permanentes et leur taux ;
- le nombre et la nature des maladies professionnelles ;
- le nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle ;
- le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- la rotation des effectifs ;
- les soins infirmiers ;
- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- les données transmises par le service de prévention et de santé au travail interentreprises à l'entreprise : fiche d'entreprise, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail... ;
- le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel adapté de l'état de santé au titre des articles R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail notamment (salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les salariés qui travaillent de nuit et les femmes enceintes) ;
- le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du code du travail repris à l'annexe 1 du présent accord (salariés exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, aux risques de chutes de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, à certains risques particuliers conditionnés à un examen d'aptitude spécifique tels que le risque électrique ou la conduite de chariots, ou d'autres risques identifiés par l'employeur) ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;
- l'avis du comité social et économique (CSE) sur le rapport et le programme annuel de prévention ;
- les propositions du CSE sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;
- les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CSE ;
- le nombre de salariés déclarés dans le cadre du compte professionnel de prévention ;
- les éléments pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

Article 3.2 — Démarche générale de prévention

Il existe plusieurs méthodes générales pour conduire une démarche de prévention. La méthode choisie doit être proportionnée aux risques et aux moyens de l'entreprise. La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Elle est organisée et suivie, avec une hiérarchisation et une planification dans le temps des actions à conduire et avec une évaluation régulière de l'efficacité de ces actions. Une promotion des actions de prévention est également à prévoir.

La grande technicité de la démarche de prévention peut faire perdre de vue son articulation avec les autres politiques de l'entreprise. Il est donc utile de veiller à ce qu'une approche par risque s'intègre dans une vision plus globale des questions de santé et de sécurité au travail.

Article 3.3 — Hiérarchie des mesures de prévention

La loi fixe une hiérarchie dans les mesures de prévention. Conformément à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre les mesures fixées à l'article L. 4121-1 du même code sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du même code ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

Article 3.4 — Évaluation des risques professionnels

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés des situations de travail réelles, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques

professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention et la phase initiale de cette démarche. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise. Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année. La connaissance du contenu des réglementations techniques relatives à la prévention ainsi que des recommandations du comité technique national de la métallurgie (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) peut également servir de fil conducteur à l'analyse des risques professionnels. Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité propose des outils et notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE-PME.

Article 3.5 — Mise en œuvre des actions de prévention

La détermination des actions de prévention et leur déploiement dans le temps découlent de l'identification des dangers et de l'évaluation des risques professionnels.

Les actions de prévention nécessaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail.

Pour inscrire la démarche de prévention dans la durée, il est possible de mettre en place un système de management inspiré de ceux qui existent dans le domaine de la production avec, notamment, des processus de veille et de revue de direction.

Il est néanmoins important de veiller à ne pas calquer artificiellement des modèles normalisés excessivement formalistes et fondés exclusivement sur de l'audit, du « reporting » et de la certification par une tierce partie. Aucune norme de management de la santé et de la sécurité au travail n'est obligatoire et il est souhaitable que l'entreprise définisse elle-même un référentiel en fonction de ses critères propres, de sa taille, de son domaine d'activité et de ce qu'elle a déjà mis en place. La démarche de prévention des risques professionnels doit conserver une dimension opérationnelle, pragmatique et proportionnée à l'entreprise en prenant en compte les réalités humaines et le dialogue social.

Les entreprises, et en particulier les TPE-PME, qui souhaitent s'engager dans une démarche de management de la santé et de la sécurité au travail peuvent également recourir aux outils de diagnostic et de progrès, adaptés à la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés), proposés par l'Institut national de recherche et de sécurité et les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche

Article 4 — Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche

Article 4.1 — Rôle de l'employeur

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, considère la promotion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail comme faisant partie intégrante de ses fonctions et est invitée à prendre conscience de l'impact éventuel de son activité sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau et les sols. Elle impulse des plans de développement de la prévention primaire et une culture de la prévention fondée sur l'analyse concrète des situations de travail et l'écoute des acteurs. Elle procède aux enquêtes consécutives au droit d'alerte et prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à engager une démarche volontaire de qualité de vie et des conditions du travail.

Cette politique constitue une part importante des éventuels engagements de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) et contribue à l'information extra-financière que certaines entreprises délivrent à leurs actionnaires.

La direction de l'entreprise est invitée à formaliser sa politique en matière de santé et de sécurité, de protection de l'environnement et, le cas échéant, de qualité de vie et des conditions de travail, pour la faire connaître et partager, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, à l'ensemble du personnel. Cette communication se fait, de préférence, par écrit.

La direction de l'entreprise est invitée à veiller à la préservation et à l'amélioration de la qualité des relations humaines dans l'entreprise. Elle peut demander que collectivement et individuellement, soit adopté un comportement conforme aux règles ordinaires de la vie sociale qui impliquent, notamment, le respect et la politesse, à tous les niveaux hiérarchiques. Par ailleurs, elle apporte son soutien aux responsables hiérarchiques pour l'exercice de leur mission, notamment dans les aspects concernant le développement des personnes et le progrès continu.

L'exemplarité de la direction, de l'ensemble de la ligne hiérarchique et des représentants du personnel est un vecteur de diffusion de la culture de prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 4.2 — Rôle des responsables hiérarchiques

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, veille à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités, au sein de la ligne hiérarchique, s'inscrit dans le cadre d'une organisation générale de la santé et de la sécurité au travail dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.

À cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens, notamment en temps, permettant de les assumer.

Tout délégataire de pouvoir doit avoir l'autorité, la compétence et les moyens pour exercer sa délégation. Il est nécessaire de prévoir un écrit pour prouver l'existence de celle-ci et s'assurer du suivi de sa validité dans le temps.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement, les fonctions d'encadrement et d'animation doivent être valorisées. Elles sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises et ont pour objet, notamment, l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. À cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus des tâches de formation, de coordination, de soutien et de conseil, d'animation du progrès continu et de développement des personnes.

Les responsables hiérarchiques de proximité sont des acteurs essentiels de la performance, de la prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail. Les échanges avec les responsables hiérarchiques de proximité sur le vécu au travail contribuent à une meilleure cohésion de l'équipe et à un renforcement du collectif et de la qualité de vie et des conditions de travail, à travers un climat de confiance.

La fonction d'encadrement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de conduite des équipes, de législation sociale, de sensibilisation à la prévention des risques professionnels et en particulier des risques psychosociaux. Elle nécessite le soutien de la fonction ressources humaines.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et sont un des critères pris en compte pour la promotion.

Article 4.3 — Rôle des salariés

L'implication des salariés dans le processus d'amélioration des conditions de travail et, le cas échéant, de la qualité de vie et des conditions de travail, suppose une sensibilisation, une information et une formation suffisantes ainsi qu'une écoute de qualité de la part de l'employeur et des responsables hiérarchiques.

Le dialogue professionnel permet aux salariés de faire des propositions d'amélioration de leur propre travail et de l'organisation en place, permettant l'amélioration de la production et des produits.

Par ailleurs, tout salarié, quel que soit son niveau hiérarchique ou sa fonction, apporte sa contribution à la qualité de vie et des conditions de travail en adoptant un comportement conforme aux règles ordinaires de la vie sociale qui impliquent, notamment, le respect et la politesse.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le respect de cette obligation par le salarié n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité.

Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Au-delà de l'aspect disciplinaire, dans le cadre d'une vigilance partagée, toute personne a le droit d'intervenir directement auprès d'un salarié qui s'exposerait à des risques en ne respectant pas une règle de santé ou de sécurité au travail.

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité, sans que cette situation ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur ne peut pas demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice de tous les salariés qu'elles embauchent (y compris les alternants), et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies. Elle est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. La formation à la sécurité est donc particulièrement importante pour la manipulation de produits dangereux ou l'exécution de tâches dangereuses.

Par ailleurs, elle est un enjeu fort lors de l'introduction de technologies émergentes, telles que la robotique collaborative, en vue de leur appropriation dans un cadre sécurisé.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation est actualisée régulièrement en tant que de besoin.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Le comité social et économique (CSE) est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les six mois des exercices permettent aux salariés de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, de localiser et utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents et de se servir des moyens de premiers secours de manière effective.

Les salariés chargés de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, les salariés chargés de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que les salariés chargés d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encouragent les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Article 4.4 — Rôle des représentants du personnel

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche

Article 4.4.1 — Comité social et économique et commission santé, sécurité et conditions de travail

Les missions du comité social et économique (CSE) sont diverses.

Pour leur permettre d'exercer au mieux l'ensemble de leurs missions, les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation adaptée. Celle-ci a notamment pour but de les aider à déceler et à mesurer les risques professionnels, ainsi qu'à analyser les conditions de travail.

Il est rappelé que l'article L. 2312-4 du code du travail permet aux entreprises d'adopter des dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Article 4.4.1.1 — Missions en santé et sécurité

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés. En outre, le comité :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à certains aspects liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.
- désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il peut, afin de l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

Les membres du CSE et les membres de la CSSCT bénéficient de la formation mentionnée à l'article 4.4.1 du présent accord. La formation initiale est d'une durée minimale de cinq jours. En cas de renouvellement de mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'ensemble des missions attribuées au CSE, incluant les droits d'alerte et de recours prévus aux articles L. 2312-5, L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail, et le droit de recours à un expert certifié, prévu à l'article L. 2312-94 du code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 4.4.1.2 — Missions en environnement

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d'autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l'appui de celle-ci ;
- émet un avis sur le plan d'opération interne (POI) ;
- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l'environnement.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur concernant les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT, lorsqu'elle existe, prend en compte les impacts environnementaux sur les conditions de travail.

Article 4.4.1.3 — Droits d'alerte

Les membres du CSE sont titulaires d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi que d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

Ils sont également titulaires d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Article 4.4.2 — Représentants de proximité

S'il l'estime efficace au regard de l'organisation de l'entreprise, l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité. Cet accord définit alors :

- le nombre de représentants de proximité ;

- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient de la protection contre le licenciement conformément à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Article 4.5 — Autres ressources mobilisables

L'ensemble des acteurs mentionnés ci-avant constitue des ressources mobilisables pour l'entreprise et, en premier lieu, les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle. En effet, ce sont les premiers concernés par la démarche de prévention en santé et sécurité au travail et par la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 4.5.1 — Salarié compétent en protection et en prévention des risques professionnels

En application de l'article L. 4644-1 du code du travail, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit son activité, désigne un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise. (1)

Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du comité social et économique (CSE).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 4644-1 du code du travail qui prévoit pour le ou les salariés compétents une obligation de formation en matière de santé au travail, à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18. (Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 4.5.2 — Service de prévention et de santé au travail et médecin du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel et de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, les services de prévention et de santé au travail

conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Ils contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles. Par ailleurs, les services de prévention et de santé au travail fournissent également des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives, telles que la consommation d'alcool ou de drogue.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent réserver leur ressource médicale à l'accomplissement de leur mission légale dans le respect des dispositions du code du travail.

Article 4.5.3 — Infirmier

Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés. Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. Ces infirmiers assistent le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail, notamment à faire passer les visites d'information et de prévention dans le cadre des dispositions du code du travail. (1)

La loi du 2 août 2021 a créé les infirmiers en pratique avancée en santé au travail. Ces auxiliaires médicaux sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 4623-10 et L. 4624-1 du code du travail, qui prévoient que seuls les infirmiers disposant de la formation spécifique en santé au travail prévue au second alinéa de l'article L. 4623-10 sont en mesure de faire passer les visites d'information et de prévention.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 4.5.4 — Fonction ressources humaines

L'appui et l'écoute apportés aux salariés et à l'ensemble des responsables hiérarchiques jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est une mission importante de la fonction « ressources humaines ».

Elle contribue également au déploiement des démarches de qualité de vie et des conditions de travail et se coordonne, le cas échéant, avec les personnes en charge de la prévention des risques professionnels.

Article 4.5.5 — Aide sociale

Pour aider les salariés et les employeurs confrontés à des problèmes de la vie courante tels que

le logement, l'endettement ou les démarches administratives, les assistants sociaux et leurs associations constituent une ressource importante.

Article 4.5.6 — Autres ressources

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des caisses régionales de sécurité sociale ainsi que de l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail et son réseau (ANACT et ARACT).

Les organismes à vocation scientifique peuvent également constituer une ressource pour la prévention. Le site internet de l'Institut national de recherche et de sécurité est particulièrement utile. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) émet des avis et recueille des conseils pour la substitution des produits chimiques dangereux.

L'employeur peut également recourir à toute ressource externe pour l'aider à satisfaire son obligation de sécurité (branche professionnelle, prestataires de service, contrôleurs techniques, intervenants techniques...). Les prestataires en matière de santé et de sécurité au travail sont très nombreux. Pour ceux qui se prévalent du titre d'expert, il est souhaitable de leur demander de respecter le contenu de la norme NFX 50-110 « Qualité en expertise – Prescriptions générales de compétence pour une expertise » (mai 2003) qui constitue le cadre minimal de déontologie d'un expert. Par ailleurs, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail visée à l'article 20.3.4 de la convention collective nationale de la métallurgie recommande des critères permettant aux entreprises d'élaborer leur cahier des charges pour les prestataires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 5 — Améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés dans la branche

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche

Article 5.1 — Agir pour la qualité de vie et des conditions de travail dans la branche

La branche professionnelle remplit un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui dans le cadre de la démarche de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les signataires conviennent donc d'organiser le suivi des questions relatives à la qualité de vie et des conditions de travail dans la branche dans le cadre d'une instance paritaire dédiée, dite « instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail » (IPQVCT).

Article 5.1.1 — Missions de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail :

- s'appuie sur les études et rapports existants et effectue des études et travaux complémentaires relatifs à la qualité de vie et des conditions de travail, et notamment aux innovations techniques et organisationnelles dans la branche ;
- identifie des initiatives prises en matière de qualité de vie et des conditions de travail, notamment en rapport avec les outils numériques ;
- diffuse les bonnes pratiques et leurs résultats ;
- met à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur les méthodes de négociation et de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail ;
- définit une liste d'indicateurs utiles pour engager la démarche de travail qualité de vie et des conditions de travail ;
- recommande des critères permettant aux entreprises d'élaborer leur cahier des charges pour les prestataires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Si elle l'estime opportun dans le cadre de son programme annuel, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail peut prévoir la réalisation d'un guide pratique d'orientation ayant pour finalité l'information, l'incitation et l'appui aux initiatives prises en entreprise et prévoyant des modalités particulières pour les TPE-PME.

De la même manière, elle peut inciter et accompagner des expérimentations dans les entreprises visant à permettre le dialogue professionnel des salariés sur leur travail, en se fixant un objectif chiffré d'expérimentations sur une certaine période.

Article 5.1.2 — Fonctionnement de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Les travaux de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont pilotés dans le cadre d'une instance de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui se réunit au moins deux fois par an.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social de cette dernière, visée à l'article 20.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie. En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) visées aux articles 28 à 30 de la convention collective nationale peuvent mettre à leur ordre du jour les questions de qualité de vie et des conditions de travail.

Article 5.2 — Intégrer la santé, la sécurité et la qualité de vie et des

conditions de travail dans la politique de formation de la branche

La politique de formation de la branche promeut la prévention des risques professionnels. Des actions de formation de branche sont menées par les établissements de formation de la profession. Lors de l'institution de nouvelles certifications professionnelles, les signataires du présent accord s'attachent à prendre en compte la santé, la sécurité au travail et l'environnement.

Les signataires demandent aux centres de formation de la profession de participer aux changements de comportements en intégrant les questions de santé, de sécurité au travail et d'environnement dans leurs enseignements techniques et managériaux ainsi que dans la formation des formateurs.

La prévention des risques professionnels est prise en compte pour la déclinaison du socle de connaissances et de compétences professionnelles dit « CléA ».

Lors de la validation de la création ou de la révision d'un CQPM ou d'un CCPM, le groupe technique paritaire « Certifications » prévu par les dispositions conventionnelles en matière d'emploi et de formation, veille à ce que le référentiel prenne en compte des règles d'hygiène, de sécurité et de santé dans l'évaluation des compétences.

Pour contribuer au développement d'une culture de prévention, la branche crée un CCPM généraliste dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

De manière plus générale, les signataires du présent accord considèrent que la prise en compte de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement doit faire l'objet d'enseignements spécifiques de sensibilisation dans tous les établissements d'enseignement, y compris non professionnels. Il convient que l'éducation nationale participe au développement d'une culture générale de prévention.

Article 5.3 — Agir pour la santé et la sécurité au sein de la branche accidents du travail - maladie professionnelle (AT-MP) de la sécurité sociale

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 2 Acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et la branche

Article 5.3.1 — Comités techniques de la métallurgie

Le comité technique national de la métallurgie (CTN A) de la caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique de ces dernières en fait un instrument de référence pour la prévention en entreprise. Une liste des recommandations nationales à la date de signature du présent accord figure à l'annexe 2.

Les comités techniques régionaux de la métallurgie (CTR) déploient en région les actions de prévention de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale, pour la métallurgie. Les membres de ces comités sont invités à participer aux commissions régionales des accidents du travail des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et aux comités régionaux d'orientation des conditions de travail placés auprès des préfets de région.

Les signataires du présent accord affirment l'importance du comité technique national (CTN A) et des comités techniques régionaux (CTR) de la métallurgie. Ils demandent aux pouvoirs publics, de respecter leur intégrité et de les doter des moyens de fonctionnement nécessaires par une affectation des excédents de la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Ces excédents sont la traduction directe des efforts de prévention des risques professionnels.

Article 5.3.2 — Indicateurs de branche

L'ensemble des indicateurs nationaux de sinistralité de la branche est disponible sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles.

Par ailleurs, ce site permet de connaître la sinistralité dans la métallurgie par catégorie de risques et par code d'activité professionnelle (code APE/NAF).

Les données de sinistralité régionales sont communiquées aux membres de chaque comité technique régional de la métallurgie.

Des comparaisons internationales sont disponibles sur le site d'EUROGIP. EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources sur les questions relatives à l'assurance et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) au plan international, et notamment européen.

Article 5.4 — Agir pour la santé, la sécurité et la qualité de vie et des conditions de travail en territoire

Les partenaires sociaux siégeant au comité régional d'orientation des conditions de travail placé auprès du préfet de région participent à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au plan régional. Les signataires du présent accord sont invités à y faire valoir les besoins et les orientations de la branche.

Pour la métallurgie, l'organisation territoriale des services de prévention et de santé au travail interentreprises couvre généralement bien les besoins industriels. Néanmoins, il est nécessaire que des services de prévention et de santé au travail interentreprises généralistes développent une meilleure connaissance terrain des métiers de la métallurgie.

Pour certains bassins d'emploi, la création d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises spécialisé sur la métallurgie ou l'industrie peut se justifier. Les signataires du présent accord sont invités à prendre toute initiative pour que le suivi de santé des salariés de

la métallurgie et l'aide apportée par les services interentreprises soient améliorés.

Des démarches visant à coordonner les différents acteurs locaux du maintien dans l'emploi sont particulièrement opportunes pour favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, les signataires du présent accord peuvent prendre des initiatives pour intervenir auprès des pouvoirs publics sur l'adoption de mesures favorables à la prévention des risques professionnels ou à la qualité de vie et des conditions de travail, comme par exemple :

- l'amélioration des voies de circulation ou des dessertes de transports en commun ;
- la prise en compte des besoins des entreprises de la métallurgie dans le plan d'organisation des premiers secours réalisé par les agences régionales de santé (ARS).

Des initiatives peuvent également être prises pour améliorer la connaissance de la métallurgie dans l'écosystème local, comme par exemple :

- découverte des réalisations des salariés de la métallurgie auprès des jeunes ;
- contacts avec les collèges, les lycées, les universités ;
- participation à des événements organisés par les collectivités territoriales (manifestations sportives, journées d'orientation...) ;
- présence auprès des riverains (journées portes ouvertes...) ;
- relations avec le monde associatif.

Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Article 6 — Actions spécifiques en matière de qualité de vie et des conditions de travail

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Article 6.1 — Diversité des actions en matière de qualité de vie et des conditions de travail

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail. Cette démarche favorise ainsi le sens donné au travail et permet d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs.

Elle inclut notamment, les questions de sécurité au travail, l'environnement physique du travail, la qualité et l'engagement dans le travail, les valeurs de l'entreprise, l'information partagée, les relations sociales, les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, la réalisation et le développement personnel, l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des

individus, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, le respect de l'égalité professionnelle, la mixité, l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel, la diversité, la non-discrimination, l'expression des salariés et la gestion des technologies de l'information.

Parmi les mesures concrètes que peut adopter l'entreprise dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail, on peut notamment citer :

- le développement du télétravail ou du travail à distance ;
- la mise en œuvre du droit à la déconnexion ou à la connexion choisie ;
- l'aménagement du temps de travail favorisant l'exercice des responsabilités familiales et parentales ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés devant aider des personnes dépendantes ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ;
- le développement d'outils numériques permettant de réduire les déplacements professionnels ;
- le dialogue professionnel entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques, permettant de faire des propositions d'amélioration de leur travail et de l'organisation en place ;
- la valorisation des métiers de l'entreprise et de leur utilité afin, notamment, de renforcer le sentiment de faire du bon travail et la connaissance des métiers ;
- la création de lieux ou de moments pour des échanges conviviaux ;
- la mise en place d'actions de formation aux gestes qui sauvent ;
- l'organisation d'événements de renforcement d'équipe ;
- l'organisation d'événements sportifs et la promotion de la pratique régulière d'une activité physique ;
- la mise à disposition de programmes nutritionnels ou d'aide à l'arrêt de pratiques addictives.

L'extrême diversité des actions, leurs recoupements avec des dispositions légales ou avec des obligations de négocier ainsi que leur différence de nature conduisent à constater qu'il n'est pas possible de les traiter toutes en même temps et de manière exhaustive. C'est lors de la démarche concrète de l'entreprise que devront être sélectionnés et traités les thèmes les plus pertinents. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail recommande ainsi d'éviter « le tout est dans tout » et de fixer des normes de bon fonctionnement, tant dans la définition des problèmes que dans la recherche de solutions. C'est à travers la pratique et l'expérimentation que l'on trouvera des réponses adaptées.

Par ailleurs, plusieurs parties du dispositif conventionnel de la métallurgie comportent des dispositions recoupant les thèmes de la qualité de vie et des conditions de travail au sens large. Ces dispositions spécifiques concernent notamment :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la protection sociale ;
- le handicap ;
- le dialogue social ;
- l'organisation du travail et le temps de travail.

Article 6.2 — Actions en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Article 6.2.1 — Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

En complément de la prise en compte des conditions de travail dans l'anticipation des parcours professionnels, une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas d'arrêt de longue durée, peut être menée avec l'accord du salarié, en liaison avec le médecin du travail qui est lui-même en relation avec le médecin-conseil de la sécurité sociale et le médecin traitant.

La démarche préventive concerne également des salariés qui, sans être arrêtés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail.

L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail.

L'identification des postes de travail les moins sollicitants disponibles est utilisée pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que le comité social et économique (CSE) a notamment pour mission de contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Il existe de nombreux autres acteurs compétents en matière de maintien dans l'emploi : services de prévention et de santé au travail, services sociaux du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), acteurs de l'emploi et du handicap, acteurs des systèmes de soins, complémentaires santé, organismes de formation professionnelle, associations d'accompagnement des salariés en affection de longue durée dans le retour à l'emploi... Tant pour les entreprises, notamment les plus petites, que pour les salariés eux-mêmes, ces dispositifs d'appui sont mal connus et parfois difficilement accessibles. L'amélioration de l'information des employeurs, notamment des TPE-PME, et des salariés sur la manière de mobiliser les acteurs de maintien dans l'emploi est capitale.

Article 6.2.2 — Apports du service de prévention et de santé au travail et du médecin du travail

Les services de prévention et de santé au travail ont notamment pour mission de prévenir la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut moduler la périodicité du suivi individuel de l'état du salarié en prenant en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Par ailleurs, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à son initiative, ou à celle du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. À cet effet, il s'appuie, le cas échéant et en tant que de besoin, sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que l'employeur ne peut pas procéder à des investigations sur l'état de santé des salariés. L'initiative du salarié lui-même ou celle de son environnement immédiat de travail sont souvent décisives pour la détection précoce de difficultés de maintien dans l'emploi.

Les entreprises disposant d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent mettre en place un groupe de travail dédié au maintien dans l'emploi comprenant le médecin du travail, des responsables des ressources humaines et des membres du comité social et économique (CSE).

Les entreprises ne disposant pas d'un service de prévention et de santé au travail autonome peuvent solliciter leur service de prévention et de santé au travail interentreprises pour conduire une démarche de maintien dans l'emploi.

La visite de préreprise permet de faciliter la recherche de mesures nécessaires au maintien dans l'emploi.

Dans le cadre d'une action de sensibilisation au maintien dans l'emploi, l'entreprise peut demander au service de prévention et de santé au travail d'expliquer l'intérêt de la visite de préreprise.

Pour certaines pathologies, telles que les lombalgies, le retour anticipé au travail peut constituer un acte thérapeutique. La mise en place d'un cadre adapté et évolutif, dans les semaines qui suivent ce retour, constitue une aide à la guérison.

Le retour anticipé au travail se fait avec l'accord du salarié et du médecin du travail. Le retour au travail après un arrêt de longue durée, en particulier du fait de certaines pathologies, peut présenter des difficultés tenant au manque de confiance ou à la fatigue du salarié, mais également parfois, à des difficultés de compréhension de l'entourage de travail. Le médecin du travail et l'entreprise peuvent prévoir des mesures favorisant cette réinsertion professionnelle.

L'entreprise peut solliciter les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle mises en place dans les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) pour conduire des actions individuelles et collectives dans ce domaine.

Article 6.2.3 — Mesures relevant de la sécurité sociale

Les signataires du présent accord rappellent que les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés sont à l'origine de plusieurs mesures en vigueur contribuant à la prévention de la désinsertion professionnelle.

La loi du 2 août 2021 met en place une série de mesures visant à accompagner des personnes vulnérables ou en situation de handicap. Elle a pour objectif la prévention de la désinsertion professionnelle. Elle renforce les coopérations entre les services de prévention et de santé au travail et les caisses de sécurité sociale. Elle promeut des actions d'évaluation, d'information, de conseil pilotées par lesdites caisses. Il s'agit notamment de l'essai encadré d'un nouveau poste de travail et de la convention de rééducation professionnelle.

Article 7 — Actions spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Article 7.1 — Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures

Le présent accord vise à rappeler les règles de prévention à prendre lors de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure. Il précise et complète les dispositions réglementaires visées aux articles R. 4511-1 et suivants du code du travail, en se référant, notamment, aux recommandations paritaires votées par le comité technique national de la métallurgie.

Dans le cadre de la mise en œuvre des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail relatifs aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux opérations effectuées dans un établissement par une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée ou son représentant, lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de l'entreprise extérieure, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires soient prises par le ou les employeurs concernés.

La prise en compte des moyens et des temps nécessaires au respect des règles de sécurité de

L'intervention fait partie de la convention de prestation de services.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et les références de ses sous-traitants, le plus tôt possible, et, en tout état de cause, avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

De plus, l'entreprise extérieure informe, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux.

Lorsqu'une opération est réalisée de nuit, dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure prend les mesures nécessaires pour qu'aucun de ses salariés ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) constituent des documents de référence pour la branche. Elles donnent des exemples de points à prendre en compte dans les appels d'offres et les plans de prévention, ainsi que dans les plans de prévention ponctuels pour les interventions inhabituelles ou de courte durée :

- recommandation R473 « Organisation des opérations de maintenance et de dépannage sur site des engins mobiles de travaux » (20 mai 2014) ;
- recommandation R474 « Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers » (20 mai 2014) ;
- recommandation R476 « Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics » (19 mai 2015) ;
- recommandation R512 « Socle transport routier de marchandises » (12 octobre 2021).

Article 7.1.1 — Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

En cas de risques liés à l'interférence des activités, des consignes sont communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent notamment :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
- les risques spécifiques et la manière de les prévenir ;
- le lieu de l'intervention ;
- les règles de circulation ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;
- toute disposition, utile à l'entreprise extérieure, du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice, et, en particulier, celles visant la sécurité.

Les consignes sont communiquées, au plus tard, lors de l'arrivée des salariés de l'entreprise extérieure sur le site.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées, dans les mêmes conditions,

ces consignes sont renouvelées en tant que de besoin.

L'entreprise extérieure est tenue de faire connaître les consignes énoncées ci-dessus à l'ensemble des salariés affecté à l'intervention.

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration sont mis, par l'entreprise utilisatrice, à la disposition des salariés des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupé, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Article 7.1.2 — Intervention de 400 heures ou plus sans interférence des activités

En cas d'intervention de 400 heures ou plus ne comportant pas de risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et de celles de l'entreprise extérieure, il convient d'appliquer les règles ci-après.

Une personne ayant les compétences requises, désignée par l'entreprise utilisatrice pour procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure, leur délimite le secteur d'intervention et les informe sur les points suivants :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
- la ou les zones d'intervention ;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation ;
- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice, éventuellement applicables à leur intervention, complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence (infirmerie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;
- les règles à respecter pour la circulation et les déplacements ainsi qu'en cas d'évacuation ;
- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;
- le nom des représentants du personnel au comité social et économique (CSE) de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

L'entreprise extérieure informe, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux.

L'entreprise extérieure est tenue à l'obligation d'information adaptée et de formation subséquente à l'égard de ses salariés.

Article 7.1.3 — Intervention soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit

la durée

En cas d'intervention de 400 heures ou plus comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, de même que dans le cas d'intervention comportant l'exécution de travaux dangereux, il est fait application des règles relatives aux interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités exposées à l'article 7.1.1 du présent accord ainsi que des règles suivantes.

Conformément à l'arrêté du 19 mars 1993, les travaux visés à l'annexe 3 du présent accord sont considérés comme des travaux dangereux pour l'application du présent article.

La convention qui lie l'entreprise extérieure à l'entreprise utilisatrice rappelle leurs obligations réciproques de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, le cas échéant, les formations professionnelles spécifiques en rapport avec les risques découlant de l'interférence des activités (habilitation électrique, atmosphère explosive [ATEX]...).

Article 7.1.3.1 — Accueil des salariés de l'entreprise extérieure

En cas d'intervention de salariés d'une entreprise extérieure, sur le site d'une entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est tenue de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure.

Cet accueil est réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'entreprise extérieure font l'objet de l'accueil visé ci-dessus, au plus tard, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes sont renouvelées annuellement ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

Article 7.1.3.2 — Information des salariés de l'entreprise extérieure

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 4512-6 du code du travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- le nom et les coordonnées de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin, ainsi que sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
- la ou les zones d'intervention ;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la

spécificité de l'installation ;

- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice, éventuellement applicables à leur intervention, complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence (infirmierie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise) ;
- les règles à respecter pour la circulation et les déplacements ainsi qu'en cas d'évacuation ;
- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition ;
- le nom des représentants du personnel au comité social et économique (CSE) de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence font l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret est remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure fournit à ses propres salariés, en présence, dans toute la mesure du possible, de la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure, les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;
- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui sont conformes à la réglementation qui leur est applicable ;
- les équipements de protection individuelle à utiliser ;
- la nature des substances et produits dangereux manipulés ainsi que les mesures de prévention à prendre ;
- les modes opératoires à retenir dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène ou sur la sécurité ;
- le contenu du plan de prévention qui mentionne, notamment, les mesures et procédures communes destinées à assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et à l'organisation du commandement des travaux réalisés en coactivité.

Le plan de prévention mentionne que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de ces informations, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer à ses salariés, dans la mesure du possible sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

Article 7.1.3.3 — Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique

L'entreprise extérieure veille à ce que les salariés concernés soient présents lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique. Elle établit à cet effet une liste de présence.

Le ou les salariés de l'entreprise extérieure qui n'auraient pas pu être présents bénéficient, de la part de l'entreprise extérieure, du même accueil, de la même information et de la même

formation pratique au plus tard au moment de leur première intervention.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, mis à la disposition de l'entreprise extérieure par une entreprise de travail temporaire, bénéficient, au plus tard au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Les salariés des sous-traitants de l'entreprise extérieure, quelle que soit la place du sous-traitant dans la chaîne de sous-traitance, bénéficient, au plus tard au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Article 7.1.3.4 — Coordination avec les comités sociaux et économiques ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Règles générales

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le comité social et économique (CSE) peut, le cas échéant, déléguer à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CSE de l'entreprise utilisatrice, ces observations sont transmises, sans délai et par écrit, par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure. L'entreprise extérieure fait connaître, dans les meilleurs délais, à l'entreprise utilisatrice les suites qu'elle entend donner à ces observations. L'entreprise utilisatrice transmet à son CSE la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure adresse, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CSE, de l'agent de contrôle de l'inspection du travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) dont elle ressort, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations sont transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CSE.

Règles particulières lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée
« Seveso – seuil haut »

Pour l'application du présent accord, les installations dites « Seveso – seuil haut » désignent les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) soumises à autorisation et susceptibles de créer des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Ces installations sont classées au titre des rubriques 4100 à 4799 et des rubriques 2760-4 et 2792 de la nomenclature des ICPE pour lesquelles les quantités de substances dangereuses dépassent le seuil haut défini pour chaque rubrique.

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période inférieure ou égale à douze mois, et qu'elle occupe sur le site, de manière continue

ou discontinue, un effectif prévisible de salariés, excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt salariés :

- l'entreprise utilisatrice invite l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) spécialement consacrée à l'interférence des activités génératrices de risques spécifiques, aux mesures de coordination, et aux éventuelles améliorations à y apporter ; cette réunion spéciale se tient également si un salarié de l'entreprise extérieure a été victime, sur le site, d'un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, et, prioritairement, parmi les membres du CSE ou, le cas échéant, de la CSSCT de l'entreprise extérieure ;
- la réunion annuelle spéciale de la CSSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tient, si possible, à l'issue d'une réunion du CSE ;
- l'entreprise utilisatrice peut, en outre, inviter une fois par an l'entreprise extérieure ainsi qu'un représentant des salariés de cette dernière à une réunion de la CSSCT, afin qu'ils s'expriment sur les éventuelles difficultés concernant le plan de prévention et sur les accidents significatifs qui auraient pu survenir ; l'entreprise extérieure et le représentant de ses salariés n'assistent qu'à la partie de la réunion consacrée à l'examen des points les concernant ;
- l'entreprise utilisatrice transmet à l'entreprise extérieure une invitation mentionnant l'ordre du jour, le lieu et l'heure de la réunion ; l'entreprise extérieure transmet l'invitation au représentant de ses salariés désigné pour assister aux réunions de la CSSCT de l'entreprise utilisatrice ;
- le temps passé par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure aux réunions mentionnées ci-dessus est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

Article 7.2 — Prévention des risques mécaniques

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Article 7.2.1 — Machines en service

Les équipements de travail et moyens de protection mis en service ou utilisés sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des salariés, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

La conformité technique des machines en service aux règles minimales du code du travail est assurée. Les équipements de travail et moyens de protection sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instruction. Une machine modifiée est également maintenue en conformité avec les règles applicables lors de sa mise en service dans l'entreprise.

Article 7.2.2 — Machines neuves ou d'occasion

Pour l'acquisition des machines neuves, le respect des règles techniques de la directive 2006/42/CE, dite « machines », s'impose. Le respect des normes techniques par le fabricant est stipulé dans la commande, de manière explicite et précise. Une déclaration CE de conformité est remise au preneur lors de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition, à quelque titre que ce soit, d'une machine.

L'acquisition d'une machine d'occasion en vue de son utilisation ne peut se faire qu'avec la remise d'un certificat de conformité « machine d'occasion » au preneur.

Par ailleurs, les vérifications générales périodiques des pièces de sécurité sont, pour les machines concernées, réalisées afin de s'assurer de leur maintien en conformité.

Article 7.2.3 — Guides et recommandations

Deux guides du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion peuvent servir de référence :

- en matière d'opérations de modification des machines en service, un guide technique (18 novembre 2014) ;
- en matière de robotique collaborative, un guide de prévention à destination des fabricants et des utilisateurs pour la mise en œuvre des applications collaboratives robotisées (septembre 2017).

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) constituent des documents de référence pour la branche :

- recommandation R488 « Dynamique d'amélioration des conditions d'intervention en sécurité sur les machines » (5 avril 2016) ;
- recommandation R496 « Opérations de toilage sur tours horizontaux » (23 mars 2017) ;
- recommandation R511 « Utilisation des machines à meuler et à tronçonner » (12 octobre 2021).

Article 7.3 — Prévention des risques liés aux agents physiques

Les principaux risques professionnels liés aux agents physiques proviennent des facteurs suivants :

- le bruit ;
- les températures ;
- la pression, en particulier pour les travaux ou interventions en milieu hyperbare ;
- les vibrations mécaniques ;
- les rayonnements à des niveaux pouvant porter atteinte à la santé, tels que les rayonnements ionisants, les rayonnements optiques artificiels et les champs électromagnétiques.

La prévention du risque électrique nécessite une formation particulière ainsi que des habilitations spécifiques.

L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au niveau

minimum les risques résultant de l'exposition aux agents physiques, en tenant compte, notamment, du progrès technique et de la disponibilité des mesures de maîtrise du risque.

Les valeurs limites d'exposition professionnelle ne doivent pas être dépassées et s'appliquent conformément aux modalités prévues par le code du travail. L'existence d'une valeur limite ne dispense pas du principe de réduction du risque au niveau minimum et, dans toute la mesure du possible, le niveau d'exposition doit y être inférieur.

Article 7.3.1 — Bruit

L'appréciation du risque d'exposition au bruit s'effectue à l'aide des indicateurs de risque suivants : le niveau de pression acoustique de crête, le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire.

L'entreprise engage des actions dès le dépassement d'une valeur de 80 dB (A) sur huit heures. À partir de 85 dB (A), un plan de réduction du bruit et des mesures de prévention renforcées sont adoptés. La valeur limite d'exposition, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés, est de 87 dB (A) sur huit heures et 140 dB (C) en valeur de crête.

La démarche de prévention passe par des solutions techniques et organisationnelles ainsi que des actions sur les parcours professionnels. Les mesures de prévention favorisent le traitement du risque et des nuisances à la source, par exemple, par l'utilisation de machines moins bruyantes, avant d'opter pour des mesures de protection individuelle. Des mesurages des niveaux de bruit peuvent être réalisés afin d'évaluer le risque.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

Article 7.3.2 — Températures

Des températures élevées sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, les salariés à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Des températures très basses sont constatées lors de certains travaux, d'extérieur ou d'intérieur, réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention privilégient le traitement du risque à la source, par exemple, en aménageant des aires de repos climatisées ou chauffées, à défaut, en intervenant sur l'organisation du travail, par exemple, en limitant les durées d'exposition, et, en dernier lieu, en prévoyant des équipements de protection individuelle.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du code du travail, dès lors que les

conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

Article 7.3.3 — Hyperbarie

Sont concernées les activités, réalisées avec ou sans immersion, qui exposent les salariés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals. Toutes les entreprises exerçant ce type d'activités doivent obtenir une certification et respecter les dispositions spécifiques des articles R. 4461-1 et suivants du code du travail.

Ce facteur de risque peut donner lieu à l'ouverture de droits dans le cadre du compte professionnel de prévention visé à l'article L. 4163-1 du code du travail, dès lors que les conditions légales et réglementaires tenant notamment à l'exposition sont remplies.

Article 7.3.4 — Vibrations mécaniques

La notion de vibration mécanique visée par l'article R. 4441-1 du code du travail inclut :

- la vibration transmise aux mains et aux bras, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;
- la vibration transmise à l'ensemble du corps, soit une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

La valeur d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention est de 2,5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras, et de 0,5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Les valeurs limites d'expositions sont de 5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 1,15 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Les actions de prévention consistent à :

- supprimer ou réduire, en priorité, les vibrations à la source ;
- prendre en compte, dans les cahiers des charges, l'ergonomie à la conception ;
- acquérir du matériel moins vibrant ;
- faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes physiques ;
- réduire l'effet de transmission des vibrations résiduelles, par exemple par des sièges ou par des poignées anti-vibratiles ;
- réduire la durée de l'exposition en exploitant, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants ;
- réduire les facteurs de risques, par exemple, en réduisant les efforts et en protégeant les salariés du froid.

Des mesurages des niveaux de vibrations mécaniques peuvent être réalisés afin d'évaluer le risque.

Article 7.3.5 — Rayonnements ionisants

Les risques dus aux rayonnements ionisants peuvent survenir, notamment, lors de la fabrication, la production, le traitement, la manipulation, le stockage, l'utilisation, l'entreposage, la détention, le transport de radionucléides et de produits ou de dispositifs en contenant. Ils peuvent également se présenter lors de la fabrication et à l'exploitation de certains équipements électriques émettant des rayonnements ionisants. Les sources naturelles de rayonnements peuvent également présenter des risques, notamment dans les mines, en sous-sol ou en vol. Des expositions peuvent survenir en cas d'urgence radiologique.

Les règles en matière de radioprotection sont définies par la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 et les textes, non parus à la date de signature du présent accord, pris pour sa transposition.

En complément du principe général de prévention de réduction des risques à la source, dans le domaine de la radioprotection un principe d'optimisation impose de veiller à maintenir les expositions professionnelles aux rayonnements ionisants au niveau le plus faible qu'il est techniquement possible d'atteindre, compte tenu de l'état actuel des connaissances techniques et des facteurs économiques et sociaux.

Les valeurs limites, l'évaluation des risques, les mesures et les moyens de prévention ainsi que les conditions d'emploi des salariés suivent les règles de la directive et de sa transposition.

L'évaluation des risques prend en compte les différences de sexe, notamment pour la protection des femmes enceintes.

Article 7.3.6 — Rayonnements optiques artificiels

Les rayonnements optiques sont classés selon leurs longueurs d'onde et comprennent l'ultraviolet, la lumière visible et l'infrarouge.

Les valeurs limites pour les rayonnements sont fixées par les annexes I et II à la fin du chapitre relatif à la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants artificiels dans le code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (art. 3 du présent accord).

Article 7.3.7 — Champs électromagnétiques

Les champs électromagnétiques rassemblent les champs électriques statiques, les champs magnétiques statiques et des champs électriques, magnétiques et électromagnétiques variant dans le temps, dont les fréquences vont de 0 Hertz à 300 Gigahertz.

Les valeurs limites d'exposition et les valeurs limites déclenchant les actions de prévention sont respectivement fixées par les articles R. 4453-3 et R. 4453-4 du code du travail.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (art. 3 du présent accord).

La commission européenne a publié deux guides non contraignants de bonnes pratiques pour la mise en œuvre de la directive 2013/35/UE « Champs électromagnétiques » :

- volume 1 « Guide pratique » ;
- volume 2 « Études de cas ».

Article 7.4 — Prévention des risques liés aux agents chimiques dangereux

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Article 7.4.1 — Règles générales de prévention

On entend par agents chimiques dangereux au sens des articles R. 4412-2, R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail tous les produits étiquetés comme tels et les produits émis en cours de travail (exemples : ponçage, soudage) présentant des dangers pour la santé, des dangers physiques (exemples : explosion, incendie) ou des dangers pour l'environnement.

Les mesures de prévention suivent la démarche générale de prévention et, notamment, les principes généraux de prévention (art. 3 du présent accord). L'évaluation du risque chimique prend en compte les différences de sexe, en particulier pour l'exposition des femmes enceintes et le choix des équipements de protection individuelle.

L'employeur veille à ce que les salariés, ainsi que le comité social et économique (CSE) :

- reçoivent des informations sous des formes appropriées et périodiquement actualisées sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail, telles que notamment leurs noms, les risques pour la santé et la sécurité qu'ils comportent et, le cas échéant, les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques qui leur sont applicables ;
- aient accès aux fiches de données de sécurité (FDS) fournies par le fournisseur des agents chimiques ;
- reçoivent une formation et des informations sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres salariés présents sur le lieu de travail. Sont notamment portées à leur connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

La complexité de la réglementation invite à utiliser des outils validés par les institutions de prévention. Le système d'évaluation et d'information sur les risques chimiques en milieu professionnel (Seirich) développé par l'Institut national de recherche et de sécurité avec la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion constitue une référence pour la branche en ce qu'il tient compte des retours d'expérience des professionnels.

Les recommandations nationales votées paritairement par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) ou les comités techniques régionaux (CTR) de la métallurgie constituent

des documents de référence pour la branche :

- recommandation R442 « Les activités de traitement de surface – Prévention des risques professionnels » (CTN A, 13 novembre 2008) ;
- recommandation R443 « Soudage à l'arc électrique et coupage – Prévention des risques professionnels » (CTN A, 19 mai 2009) ;
- recommandation R451 « Prévention des risques chimiques causés par les fluides de coupe dans les activités d'usinage de métaux » (CTN A, 19 mai 2015) ;
- recommandation R456 « Prévention des risques chimiques en fonderie » (CTN A, 5 mai 2011) ;
- recommandation R466 « Prévention des risques liés aux batteries de traction et de servitude au plomb/acide » (CTN A, 29 mai 2012) ;
- recommandation R474 « Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers » (CTN A, 20 mai 2014) ;
- recommandation R500 « Réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié » (CTN A, 12 avril 2018) ;
- recommandation R501 « Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux » (CTN A, 12 avril 2018).

La démarche de substitution peut se conduire en trois étapes :

- identifier des produits existants et évaluer leur utilité pour la fonction recherchée, évaluer le procédé mis en œuvre ;
- réfléchir quant à la suppression du produit ou au changement de procédé ;
- substituer et expérimenter : si une solution de substitution est identifiée, elle fait l'objet d'une expérimentation et d'une validation.

Les conditions de succès d'une solution de substitution passent par la prise en compte de plusieurs aspects :

- le produit substitué apporte une amélioration en matière de santé et de sécurité au travail et n'introduit pas de nouveaux risques, même « émergents » ;
- il est compatible avec le respect de l'environnement ;
- il a la performance attendue (exemples : risque de mauvais traitement des pièces qui pourrait causer des défaillances, voire des accidents pour les clients finaux) ;
- il est viable sur le plan industriel (exemples : fiabilité des approvisionnements, compatibilité avec les procédés, rapport qualité/prix).

À titre d'exemple, le guide de bonnes pratiques pour le choix et l'utilisation des solvants et des produits en contenant (2013) de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Bourgogne – Franche-Comté illustre une démarche de substitution en milieu industriel.

Les sites internet des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et de l'Institut national de recherche et de sécurité donnent des conseils et recensent des bonnes pratiques pour la gestion du risque chimique. Le site de l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail, l'ANSES, www.substitution-cmr.fr, propose des pistes de substitution. Les centres techniques industriels, notamment le centre technique des industries mécaniques, le CETIM, proposent une veille technologique et un accompagnement opérationnel sur les innovations permettant de se passer ou de limiter l'utilisation de produits dangereux en intégrant la dimension de la performance technique.

Outre le gain pour la santé et la sécurité au travail et l'environnement, la démarche de gestion du risque chimique et de substitution peut contribuer à l'innovation, à l'économie de matières, à l'abaissement du coût de fonctionnement des procédés et à la sécurisation des sources d'approvisionnement.

La traçabilité des expositions au risque chimique se fait par la conservation des analyses de risque transcrites dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, la notice de poste réglementaire qui documente le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre, la liste des salariés relevant du suivi individuel renforcé, la fiche d'entreprise remise par le service de prévention et de santé au travail interentreprises et les fiches de données de sécurité (FDS) accompagnant les produits. Le médecin du travail a accès à tous ces documents.

La traçabilité individuelle des expositions se réalise à partir de la transmission au service de prévention et de santé au travail interentreprises de la liste des postes visés à l'annexe 1 du présent accord et des salariés qui y sont affectés. Les salariés bénéficiant de ce dispositif de suivi individuel renforcé, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle, sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail auxquelles a été soumis le salarié. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du salarié à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Article 7.4.2 — Cas particulier des nanomatériaux

Les nanomatériaux sont des particules ultrafines. À l'échelle des nanotechnologies, les distances se mesurent en milliardièmes de mètre. La matière acquiert de nouvelles propriétés physiques et chimiques rendant possible la fabrication de matériaux aux caractéristiques souvent inédites.

Les nanomatériaux présentent de multiples différences en termes de composition, de caractéristiques dimensionnelles et de propriétés physico-chimiques. Leurs champs d'application sont de plus en plus nombreux dans l'industrie.

Les situations d'exposition professionnelle peuvent se présenter pendant tout le cycle d'utilisation des nanomatériaux :

- transfert, échantillonnage, pesée, mise en suspension et incorporation de nanopoudres dans une matrice minérale ou organique ;
- transvasement, agitation, mélange et séchage d'une suspension liquide contenant des nano-objets ;
- usinage de nanocomposites ;
- conditionnement, stockage et transport des produits ;
- nettoyage, entretien et maintenance des équipements et des locaux ;
- collecte, conditionnement, entreposage et transport des déchets ;
- fonctionnement dégradé.

En raison de leur faible taille, ces particules peuvent franchir les barrières biologiques après

avoir été inhalées. Les connaissances sur leur toxicité sont encore lacunaires. Cette toxicité varie d'un nanomatériau à l'autre.

Les mesures de prévention sont les mêmes que pour les autres agents chimiques dangereux, mais elles prennent plus d'importance et requièrent donc plus de vigilance, en raison de la très grande capacité de persistance et de diffusion des nano-objets dans l'atmosphère des lieux de travail.

Avec l'expertise de l'Institut national de recherche et de sécurité, le comité technique national de la métallurgie (CTN A) a engagé des travaux sur la prévention des risques liés à l'exposition aux nanomatériaux.

La base R-Nano de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, ANSES, et du ministère de la transition écologique constitue une ressource importante sur les nanomatériaux.

Article 7.4.3 — Vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Il est rappelé qu'au titre de l'article R. 4323-95 du code du travail, les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Des substances dangereuses présentes dans des liquides, des pulvérisations, des brouillards, des poudres, des fibres, des poussières, des pâtes, des mastics, des objets peuvent souiller les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle.

Certains vêtements de travail ou certains équipements de protection individuelle nécessitent donc des procédés de lavage stricts (usage de lessives particulières, nombre de lavages limité, post traitement pour isolation...) pour éliminer correctement et en sécurité ces substances dangereuses ainsi que pour éviter une dégradation de leurs capacités protectrices et de leur performance. Dans ces cas, l'entretien à domicile ne permet pas de répondre à ces exigences.

Article 7.5 — Travaux interdits aux salariés sous CDD ou sous contrat de travail temporaire

Les travaux figurant à l'annexe 4 du présent accord sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ainsi qu'aux salariés sous contrat de travail temporaire.

Conformément à l'article D. 4154-2 du code du travail, ces interdictions ne s'appliquent pas lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale.

Conformément à l'article D. 4154-3 du code du travail, l'employeur peut être autorisé, sous conditions, à employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou des salariés temporaires pour accomplir ces travaux. La demande d'autorisation est adressée au

directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité social et économique ainsi que de l'avis du médecin du travail.

Article 7.6 — Ergonomie et prévention des risques

Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail Chapitre 3 Actions spécifiques en santé, en sécurité et en qualité de vie et des conditions de travail

Article 7.6.1 — Approches ergonomiques

Dans la démarche de prévention, l'ergonomie contribue à adapter le travail au salarié. Elle prend en compte les caractéristiques physiques du corps, la perception des informations reçues et les réactions qui en découlent, les aspects psychologiques et humains ainsi que l'aspect professionnel du geste de l'opérateur.

L'ergonomie porte notamment sur la conception du produit manufacturé, le nombre et la fréquence des gestes, le processus de fabrication ou d'assemblage, la conception des outils et des équipements, la conception des postes de travail, les postures et le choix d'équipements de protection individuelle adaptés au geste. L'ergonomie corrective permet d'améliorer les installations et les organisations existantes. Intégrée dans une démarche pluridisciplinaire, l'ergonomie contribue à la réduction des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail à long terme passe par l'intégration de l'ergonomie dès la conception des procédés de production et des organisations du travail. La prise en compte de l'ergonomie est réalisée au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes. Les retours d'expérience des salariés et des responsables hiérarchiques de proximité constituent une source d'information à prendre en compte.

La directive 2006/42/CE, dite « machines », impose la prise en compte des aspects ergonomiques au stade de la conception, avant toute commercialisation, d'une machine neuve. Pour les machines spéciales, il est conseillé d'intégrer les besoins des utilisateurs finaux et les exigences ergonomiques du travail au stade du cahier des charges.

En complément de la démarche d'ergonomie de conception et d'ergonomie corrective, l'entreprise peut proposer des activités de préparation physique adaptées à la situation de travail.

L'ergonomie des locaux de travail passe par le respect des dispositions légales et réglementaires, des règles de l'art et des normes de construction. Les lieux de travail et les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans les parties neuves d'un bâtiment existant, sont accessibles aux salariés handicapés. L'ergonomie des locaux est également prise en compte à l'occasion d'un réaménagement des locaux ou d'un déménagement.

L'ergonomie des organisations de travail porte notamment sur la variété et l'intérêt des tâches, la régulation des cadences, l'évitement du travail par à-coups, l'accompagnement des changements organisationnels, la gestion des aléas techniques, la prise en compte des surcharges temporaires et la gestion des technologies de l'information et de la communication.

Une régulation globale par l'entreprise est souhaitable, de manière, notamment, à prévenir les éventuels effets négatifs sur les conditions de travail.

Pour aider les entreprises qui s'engagent dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue ou d'un projet spécifique de transformation à accroître durablement leur compétitivité, outre le guide du comité technique national de la métallurgie (CTN A) visé à l'article 1.3.2 du présent accord, les entreprises peuvent se référer au guide de la plateforme automobile « Lean et conditions de travail » (2014).

Les donneurs d'ordres qui demandent aux sous-traitants de s'engager dans une telle démarche sont invités à faire connaître ces références.

Article 7.6.2 — Ergonomie et manutentions manuelles de charges

Au titre de l'article R. 4541-2 du code du travail, on entend par manutentions manuelles, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige l'effort physique d'un ou de plusieurs salariés.

Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée. Le code du travail rappelle que l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou utilise les moyens appropriés, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les salariés. En fonction de l'évaluation du risque professionnel lié aux manutentions manuelles, la mécanisation des tâches de manutention (appareils de levage, chariots, rolls, crics, vérins, crochets...) et une formation technique et pratique aux gestes et postures à adopter, sont prioritaires.

L'AFNOR propose des normes d'ergonomie pouvant être utilisées par les entreprises. Ces normes s'appuient sur des principes ergonomiques et proposent des valeurs de référence.

Les versions actuelles des normes ne font plus de distinction de sexe. Toutefois et conformément aux dispositions du code du travail, les risques de manutentions manuelles peuvent toujours s'évaluer en fonction du sexe, afin de prendre en considération les situations de travail réelles.

Par ailleurs, l'action de prévention porte sur le conditionnement de la charge, sa dimension, sa stabilité et la répartition des contenus. Elle prend en compte les postures requises et vise à éviter le port de la charge à distance du tronc, la flexion et la torsion du tronc.

L'environnement de travail prévoit des espaces suffisants, des sols égaux, stables, dégagés, suffisamment éclairés et dont les distances ne sont pas trop longues.

Article 7.7 — Prévention des risques psychosociaux

L'évaluation des risques psychosociaux prend en compte de nombreux aspects du travail qui interfèrent avec des caractéristiques individuelles. Elle s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les facteurs collectifs concernent, notamment, les rythmes de travail, la précision des objectifs, les moyens alloués, la cohérence des instructions données, la polyvalence, les interruptions, l'attention requise, l'organisation du temps de travail, l'utilité et la qualité du travail réalisé, la valorisation sociale du métier, la qualité des relations avec les clients, l'autonomie au travail, l'ambiance de travail et la qualité des relations humaines, le soutien et la reconnaissance par les collègues et la hiérarchie, les incertitudes dans les changements, voire la crainte de perdre son emploi.

Les caractéristiques individuelles concernent, notamment, le contexte personnel et familial, la trajectoire sociale, les traits de personnalité.

La maîtrise des risques psychosociaux conduit à une plus grande efficacité et à une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les salariés et la société dans son ensemble.

L'amélioration de la prévention du stress au travail est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des salariés et à une plus grande efficacité de l'entreprise. Il importe de tenir compte de la diversité des salariés, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre le stress au travail.

La prévention des risques psychosociaux, décrite comme prévention du stress au travail par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail est mise en œuvre conformément à ses dispositions.

Cet accord définit le stress comme un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, les individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication.

L'identification des problèmes de stress au travail est réalisée à partir d'indicateurs choisis en fonction des réalités de l'entreprise et passe par une analyse de plusieurs facteurs tels que l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et les facteurs subjectifs. L'entreprise exploite les informations provenant des documents en santé et sécurité au travail et, en particulier celles tirés du rapport annuel du

médecin du travail et de la fiche d'entreprise.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques ou de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle peut faire l'objet d'une politique distincte en matière de stress et/ou de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés. Les entreprises peuvent annexer au document unique d'évaluation des risques professionnels une note présentant la politique globale de l'entreprise et les évaluations réalisées.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des salariés et/ou de leurs représentants.

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail précité présente le détail de la démarche.

L'Institut national de recherche et de sécurité met à disposition des outils pratiques dans ce domaine, adaptés aux petites entreprises.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 8 — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

Article 9 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au premier janvier 2024.

Article 10 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 11 — Suivi de l'application de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par l'instance de la qualité de vie au travail qualité de vie et des conditions de travail, dont le fonctionnement est régi par l'article 5.1.2 du présent accord.

Article 12 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 13 — 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 14 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 15 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 16 — Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexes

Annexe 1 Salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé au titre de l'article R. 4624-23 du code du travail

Article

Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que visés ci-après, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par le code du travail.

I. Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° À l'amiante ;
- 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- 3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- 5° Aux rayonnements ionisants ;
- 6° Au risque hyperbare ;
- 7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II. Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

III. S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de prévention et de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV. Le conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I.

Annexe 2 Liste des recommandations nationales votées par le comité technique national de la métallurgie (CTN A) à la date de signature du présent accord

Article

Libellé	Référence	Date d'adoption ou de mise à jour
R242	Installations frigorifiques fonctionnant à l'ammoniac ou avec des composés chlorofluorés	21 juin 1984
R265	L'utilisation des voies ferrées dans les entreprises	21 juin 1984
R271	Installations de stockage en vrac de produits pulvérulents ou granulaires (autres que les silos)	5 décembre 1985
R423	Ponts roulants, portiques et semi-portiques - Mesures de prévention des accidents	16 mai 2006
R430	Dispositifs d'ancrage pour les équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur	24 avril 2007
R441	Risques liés à la manutention des armatures métalliques pour le béton armé	20 avril 2010
R442	Les activités de traitement de surface - Prévention du risque chimique	13 novembre 2008
R443	Soudage à l'arc électrique et coupage - Prévention des risques professionnels	19 mai 2009
R451	Prévention des risques chimiques causés par les fluides de coupe dans les activités d'usinage de métaux	19 mai 2015
R456	Prévention des risques chimiques en fonderie	5 mai 2011
R466	Prévention des risques liés aux batteries de traction et de servitude au plomb/acide	29 mai 2012
R468	Recommandations pour l'utilisation, l'aménagement et la rénovation de fosses de visite pour véhicules et engins	9 octobre 2012
R469	Recommandations pour la conception de fosses de visite pour véhicules routiers et engins de chantier	9 octobre 2012
R473	Organisation des opérations de maintenance et de dépannage sur site des engins mobiles de travaux publics et de carrière par une entreprise extérieure	20 mai 2014
R474	Organisation des travaux de maintenance en tuyauterie et chaudronnerie sur sites chimiques et pétroliers	20 mai 2014
R476	Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics	19 mai 2015
R479	Interventions, en atelier, sur les roues et pneumatiques des véhicules et engins	1er octobre 2015
R488	Dynamique d'amélioration des conditions d'intervention en sécurité sur les machines	5 avril 2016
R492	Prévention des risques de renversement des chariots automoteurs frontaux	18 octobre 2016
R496	Opérations de toilage sur tours horizontaux	23 mars 2017
R500	Réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié	12 avril 2018

R501	Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux	12 avril 2018
R510	Industrie de la confection – Prévention des risques liés à l'utilisation des machines à coudre	13 avril 2021
R511	Utilisation des machines à meuler et à tronçonner	12 octobre 2021
R512	Socle transport routier de marchandises	12 octobre 2021
R513	Locaux réfrigérés : entrepôts frigorifiques, salles et chambres froides, conteneurs frigorifiques – Prévention du risque d'enfermement	12 octobre 2021

Annexe 3 Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

Article

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants ;
- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérigènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens des articles R. 4411-2 à R. 4411-6 du code du travail ;
- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes ;
- Travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié ;
- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues aux articles R. 4323-23 à R. 4324-27, R. 4535-7 et R. 4721-11 du code du travail, ainsi que les équipements suivants :
 - véhicules à benne basculante ou cabine basculante ;
 - machines à cylindre ;
 - machines présentant les risques définis aux articles R. 4324-18 à R. 4324-20 du code du travail ;
- Travaux de transformation au sens de la norme NF P 82-212 sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures ;
- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température ;
- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs ;
- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;
- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la TBT ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R. 4323-17 du code du travail ;
- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;
- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 dB (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 dB ;

- Travaux exposant à des risques de noyade ;
- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement ;
- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article R. 4534-103 du code du travail ;
- Travaux de démolition ;
- Travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée ;
- Travaux en milieu hyperbare ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NF EN 60 825 ;
- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un permis de feu.

Annexe 4 Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

Article

- Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
- Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'-diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- Arsenite de sodium ;
- Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
- Auramine et magenta (fabrication) ;
- Béryllium et ses sels ;
- Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2 - naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;
- Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
- Composés minéraux solubles du cadmium ;
- Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;
- Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
- Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
- Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
- Oxychlorure de carbone ;
- Paraquat ;
- Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
- Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
- Poussières de métaux durs ;
- Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;
- Sulfure de carbone ;

- Tétrachloroéthane ;
- Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;
- Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Moselle (ex-IDCC 714) Attractivité de la métallurgie

Date du texte : 2022-06-29 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714), en application de

l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 3 — Indemnité de transport

Les indemnités de transport à allouer au personnel en raison de l'éloignement de son domicile au lieu de travail feront l'objet d'un accord collectif particulier dans chaque entreprise.

À défaut d'accord, l'employeur prend en charge 85 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés résidant à une distance supérieure ou égale à 5 kilomètres de leur lieu de travail (distance routière la plus courte entre l'adresse de l'entreprise et l'adresse de la résidence du salarié) pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes, de services publics de location de vélos ou d'autres moyens de mobilité durable.

Lorsqu'un salarié n'a pas la possibilité d'utiliser un des moyens de transport susvisés et doit recourir à un autre moyen de transport individuel, il recevra mensuellement une indemnité dont le montant journalier sera égal à 85 % du tarif de la carte d'abonnement du transport public le plus proche divisé par le nombre de jours ouvrés dans le mois considéré.

Cette indemnité journalière ne sera due que pour les jours où le salarié se sera rendu effectivement à son travail.

Article 4 — Prime de vacances

1. Conditions

Le salarié percevra une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congés légaux acquis au cours de la période de référence précédente fixée au sein de l'entreprise (dans la limite de 30 jours ouvrables).

2. Montant

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel, il sera calculé pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les primes existant dans l'entreprise, ayant le même objet que la prime de vacances définie ci-dessus, et dont le montant n'est pas impacté par l'absence du salarié pendant les congés payés (quels qu'en soient la dénomination, la nature et le mode de calcul) viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime de vacances, sauf si elles sont liées

aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production.

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1er janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 720 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 24 euros par jour ouvrable). La prime de vacances sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

3. Versement

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

4. Dérogations

La prime de vacances est également versée pour les congés payés légaux en cours d'acquisition dans les cas suivants :

- les salariés licenciés pour motif économique ;
- les salariés qui partent à la retraite.

La prime de vacances sera alors versée au prorata du nombre de jours de congés payés légaux acquis au titre de la période de référence en cours avec le solde de tout compte, sur la base du dernier montant de la prime de vacances connu à la date de leur départ.

Article 5 — Valeur du point

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer par accord collectif paritaire territorial la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale susvisée.

À compter de la période d'emploi de janvier 2024, la valeur du point, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 5,20 euros.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme

d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Moselle (ex-IDCC 714) RAEG, BRG, primes et indemnité journalière de petits déplacements

Date du texte : 2022-07-13 Version KALI retenue : 2022-08-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;
- l'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances ;
- l'article 4 de l'annexe II de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à l'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 — Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2022 :

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAEG Base 35 heures

V		395	36 415
	3	365	33 374
	2	335	30 894
	1	305	27 820
IV	3	285	26 076
	2	270	24 464
	1	255	23 642
III	3	240	22 260
	2	225	21 250
	1	215	20 500
II	3	190	20 200
	2	180	20 150
	1	170	20 100
I	3	155	20 050
	2	145	20 000
	1	140	19 950

Article 3 — Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 5,13 € à compter du 1er septembre 2022. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 4 — Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective reste fixé à 675 € en 2022 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 22,50 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 5 — Petits déplacements des ouvriers-monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers-monteurs prévue par l'article 4 - annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue à 10,90 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est maintenue à 6,93 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue à 0,25 €.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 7 — Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations annuelles sur les montants visés aux articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10 — Dénonciation

Le présent accord ne peut pas être unilatéralement dénoncé pendant sa durée.

Article 11 — Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Article 12 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Ain (ex-IDCC 914) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile

Date du texte : 2022-06-20 Version KALI retenue : 2022-07-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner notamment les entreprises travaillant en tout ou partie au sein de la filière automobile ou d'autres secteurs en difficultés, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper les mutations profondes de ce secteur ou dans d'autres secteurs en difficultés.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans la filière automobile et dans les entreprises d'autres filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ou d'autres secteurs où les transformations sont nécessaires ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile ou d'autres secteurs relevant de la branche ;
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière automobile ou d'autres filières implantées sur le territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments suivants :

- le contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022 et son avenant signé le 26 avril 2021

- ;
- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée par l'observatoire de la métallurgie en avril 2021 ;
 - l'étude de la filière automobile et véhicules industriels Auvergne Rhône-Alpes réalisée par la pôle de compétitivité CARA et la plateforme automobile (PFA) ;
 - l'étude de l'observatoire de la métallurgie « Éco-industrie » ;
 - l'étude de l'observatoire de la métallurgie sur les « activités critiques », les activités de la branche métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences ;
 - l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises implantées dans le département de l'Ain au premier trimestre 2022.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La « filière automobile » rassemble les constructeurs automobiles implantés sur le territoire, les équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc.). Elle comprend également les constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que les carrossiers et l'ensemble des acteurs de la R/D.

Selon CARA (pôle de compétitivité de l'automobile), le département de l'Ain compte 138 entreprises ou établissements relevant du secteur de l'automobile, qui emploient plus de 9 000 salariés pour un chiffre d'affaires total de 1,3 milliards d'euros.

Les analyses menées par l'UIMM de l'Ain démontrent que plus de 50 entreprises sont identifiées comme intervenant sur des pièces de motorisation thermique.

Dans le département, la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens et mondiaux et se conjugue également avec une crise des approvisionnements et une augmentation des coûts des matières premières et de l'énergie.

Cette baisse impacte les constructeurs, les carrossiers et les sous-traitants de la filière, certains constatant une baisse pouvant aller jusqu'à 50 %.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir des motorisations thermiques, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière

automobile.

Le contexte a évolué et accéléré les mutations :

- la crise sanitaire a révélé des fragilités ;
- le plan de relance a activé des projets innovants et a permis le développement d'initiatives locales, notamment en région (hydrogène, PIA, Transpolis ...) ;
- des projets stratégiques avec l'accélération générale des investissements des constructeurs sur la motorisation électrique.

Les transformations profondes (véhicule autonome et connecté, électrification et transition environnementale, services digitaux, usine du futur) demeurent mais leur hiérarchisation évolue. Le véhicule autonome recule dans l'échelle des priorités, la réponse à l'exigence environnementale l'emporte à court-moyen terme.

Lors du constat partagé avec les organisations syndicales représentatives, le diagnostic mené auprès des entreprises de la branche a conduit à élargir la cible des mesures urgentes à tous les secteurs représentés sur le territoire de l'Ain. En effet, le secteur automobile fortement représenté n'est plus le seul à rencontrer des difficultés.

Par ailleurs, le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21 000 salariés employés dans les 850 entreprises de la branche, 80 % sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

Les secteurs représentés sont notamment :

Automobile, traitement de l'air, métallurgie et travail des métaux, matériel électrique, fabrication de machines et d'équipements, matériel médical, industries diverses.

Après une crise sanitaire majeure, le contexte pour la filière automobile ainsi que des entreprises sous-traitantes d'autres secteurs s'est encore aggravé avec :

- des risques forts sur les approvisionnements ;
- l'augmentation des coûts de l'énergie, des matières premières et des composants électroniques ;
- le conflit en Ukraine.

Les enjeux de la filière automobile et d'entreprises sous-traitantes d'autres filières :

La filière automobile est mondialisée et exposée à une concurrence très forte sur des marchés subissant des fluctuations marquées. Elle est confrontée à des attentes sociétales et environnementales puissantes et irréversibles, cette filière est une des rares au sein de l'industrie française à avoir réussi, par les efforts constants des entreprises et des salariés, accompagnés par l'État, à préserver une véritable dimension internationale, tout en restant ancrée dans les territoires.

Les difficultés subsistent, avec un tissu de fournisseurs manquant encore de robustesse et souffrant d'un déficit de compétitivité, et la fragilisation de certains sites de production ou des services par la chute des ventes de véhicules diesel.

De façon plus fondamentale, la filière est néanmoins confrontée à des défis majeurs et à des

bouleversements sans précédent comme sans doute jamais l'automobile n'en a connu depuis son invention.

Elle est en effet frappée par 3 disruptions majeures :

- une disruption technologique, liée notamment à l'agenda environnemental, avec le moteur électrique et l'évolution du mix énergétique qui vont profondément impacter l'ensemble de la filière. Par ailleurs
- une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent, autonome et l'émergence de sujets aussi complexes que la protection des données détenues par un véhicule ;
- une disruption sociétale, avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture.

La filière s'engage sur une trajectoire de transition énergétique des véhicules utilitaires légers (VUL) et des véhicules industriels (VI). Au même titre que les véhicules particuliers, il convient de réussir le décollage des véhicules utilitaires légers (< ou = 3,5 t) et industriels (> 3,5 t) zéro émission, pour anticiper les objectifs de baisse des émissions de CO2 prévus par la réglementation européenne. Les filières VUL et VI s'engagent à poursuivre la diversification de leur offre de véhicules zéro émission et d'autres véhicules à énergie alternative (hybrides, hybrides rechargeables, gaz et biogaz, biocarburants et carburants de synthèse) pour contribuer à la transition énergétique et à la baisse des émissions de CO2 du transport routier.

L'évolution des modes de production - robotisation - ainsi que l'innovation technologique en faveur du véhicule autonome et connecté sont des facteurs de changement importants pour la filière automobile.

L'observatoire paritaire des métiers de la métallurgie a engagé, en 2021, une étude visant à éclairer les impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences.

Les objectifs de cette étude :

- faire le point sur les effets du contexte de crises économiques actuelles sur la production et les perspectives des sites industriels de la construction automobile ;
- établir des projections d'évolution de l'emploi et des recrutements dans la construction automobile, au niveau national, par région, par famille de métiers et métiers ;
- identifier et évaluer les risques de pertes d'emploi par métiers et proposer les formations continues et les mobilités permettant de sécuriser les parcours professionnels des salariés exposés ;
- actualiser les résultats des études prospectives sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile, en tenant compte des effets des crises actuelles (sanitaire et économique) ainsi que des évolutions stratégiques des entreprises françaises de la filière ;
- identifier, le cas échéant, les évolutions qualitatives des métiers engendrées par ces mutations économiques (ex : nouvelles compétences).

Le BIPE, cabinet d'études et de prospective économique, a établi pour la PFA (plate-forme filière automobile et mobilités), le scénario de référence d'évolution du marché des véhicules neufs à 2030. Ce scénario repose sur l'hypothèse d'une contrainte publique (fiscale, réglementaire) forte sur l'utilisation des moteurs thermiques en général et diesel en particulier. Confirmé par les faits, il prévoit que les motorisations hybrides et électriques atteignent 24,1 % des ventes en Europe en 2030, le diesel voyant sa part de marché passer de 56 % en 2016 à 13,2 % et

L'hydrogène ne constituant pas une alternative réelle avant 2030.

Ces perspectives de développement de l'électromobilité soulèvent des défis majeurs : production d'électricité « décarbonnée », stockage de l'énergie, recyclage des batteries, dépendance stratégique vis-à-vis de fournisseurs étrangers ...

Certains de ces défis pourront être levés par le développement des propulsions recourant aux piles à combustible mais la technologie de l'hydrogène doit encore satisfaire plusieurs conditions en termes d'investissement et d'innovation, qui retardent son déploiement effectif après 2030.

D'un point de vue industriel, les évolutions en cours (baisse du diesel, remplacement progressif de moteurs thermiques par des moteurs électriques plus simples à assembler) mettent en cause plusieurs productions. En particulier, la fonte d'acier et d'aluminium, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques spécifiques aux moteurs diesel (vannes, buses d'injection, pompes d'injection, carters de moteurs diesel, etc.) sont directement confrontés à des baisses de commandes de la part des constructeurs.

Les équipementiers automobiles et les sous-traitants de rang 2 et au-delà sont les plus concernés par ces tendances. Les sites d'assemblage de moteurs des constructeurs eux-mêmes intègrent en effet la production des nouveaux moteurs électriques, ou compensent la baisse des volumes de moteurs diesel par des commandes supplémentaires de modèles essence.

Pour les constructeurs, la plupart de leurs fournisseurs, la bonne dynamique récente du marché automobile atténue les effets du repli tendanciel de la demande de moteurs diesel ; cette dynamique ne durera pas. La production évoluera vers moins de moteurs à produire et des moteurs plus simples.

Au-delà des aspects quantitatifs, les études ont permis d'affiner l'analyse des effets des mutations technologiques sur les métiers de la construction automobile.

En région Auvergne Rhône-Alpes, la filière amont automobile représente environ 960 établissements pour 65 000 emplois et un chiffre d'affaires dédié à la filière de 9 milliards d'euros.

Les dernières projections régionales communiquées par le pôle de compétitivité CARA et réalisées dans le cadre des études réalisées par la PFA montrent la part importante représentée par la filière automobile (18 % des salariés de l'industrie automobile française et 22,5 % des salariés de la sous-traitance automobile) et la part significative de PME œuvrant dans cette filière (36 % de TPE et 38 % de PME).

Il ressort du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain que certains équipementiers anticipent une baisse de l'ordre de 50 % en 2022, les sous-traitants de l'Ain annonçant des baisses de 10 % à 50 %.

En ce qui concerne les entreprises sous-traitantes œuvrant dans d'autres filières les baisses d'activité peuvent atteindre + 10 à 30 %, les enjeux de transformation sont clés : capacité à innover, à se positionner sur de nouveaux marchés, à travailler sur les systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, à travailler sur la transformation digitale et les enjeux de développement durable.

Certains sous-traitants aindinois soulignent une baisse d'activité sans équivalent accentuée par les problèmes d'approvisionnement et une hausse des coûts des matières premières et de l'énergie.

Les industries aindinoises de la branche ont montré leur capacité de résilience et de rebond. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans la modernisation de leurs outils grâce aux soutiens des plans de relance et de résilience économique et sociale. Ces transformations doivent être accompagnées par le développement soutenu des compétences appropriées.

2. Évolution des métiers

L'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en d'avril montre une confirmation générale de l'analyse de la cartographie des métiers réalisée dans la précédente étude :

- effets de l'automatisation sur les métiers d'opérateurs de production ;
- intégration des tâches de maintenance des opérateurs de maintenance aux tâches et responsabilités des opérateurs de production.

Cependant des ajustements ont été apportés et une vision plus précise des priorités :

- décolleteur et régleur : plutôt une adaptation du portefeuille de compétences, incluant davantage les effets de la robotisation (programmation, interface accrue avec le bureau d'études et les techniciens méthodes) – ne pas renoncer aux formations à ces métiers, qui restent en tension et stratégiques pour de nombreuses PME, ;
- grandes entreprises : les effets de la digitalisation sur les métiers de support tertiaire (secrétaire, agent administratif, comptable et aide-comptable) s'estompent. La montée en compétences et les gains de productivité sont globalement réalisés. On peut toutefois penser que les PME et les ETI devraient continuer à réduire la masse salariale et à chercher davantage de valeur ajoutée de ces fonctions, en particulier par le recours croissant à l'externalisation et au Cloud.

Des métiers en développement ont été identifiés par l'étude ainsi que les compétences clés associées :

- mécatronicien (électronique de puissance, gestion des batteries, pilotage logiciel) ;
- data analyst (statistiques, gestion de données, Python R, data visualisation) ;
- ingénieur électronique (électronique de puissance et de commande, informatique industrielle, architecture électronique) ;
- responsable sécurité informatique (sécurité par conception, recherche de vulnérabilités, cryptographie et connaissance des solutions).

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain confirment celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les entreprises indiquent qu'elles doivent s'adapter aux contraintes des nouveaux marchés en intégrant les référentiels et normes applicables.

Certaines indiquent avoir pris la décision de se diversifier afin de diminuer leur taux de dépendance automobile.

Il ressort également du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain la nécessité de certains constructeurs et des sous-traitants de développer les compétences pour accompagner les

mutations, notamment en électrique, électronique embarquée et de puissance, robotique, numérique, cyber-sécurité, mécatronique, plastronique, génie thermique, simulation de calculs, capteurs, caméras et traitement de l'image et du signal, Big Data, intelligence artificielle ...

Pour toutes les entreprises impactées par la baisse d'activité, la question de la performance industrielle reste prioritaire, elles associent à cette performance industrielle l'amélioration continue, le management, le 4.0, les exigences technologiques, le renforcement de la relation client-fournisseur (notamment achats), l'optimisation des méthodes d'industrialisation, l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production. Elles soulignent devoir développer leurs bureaux d'études, les services recherche et développement ainsi que la nécessité de renforcer leurs services commerciaux afin de trouver de nouveaux marchés. Certaines envisagent de rapatrier une partie de leur sous-traitance.

Les transformations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a également pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective de la métallurgie de l'Ain du 1er avril 1976 et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile, y compris la construction de véhicules poids lourds, bus et autocars ainsi que la carrosserie industrielle ;
- la fabrication (mécanique, emboutissage, fonderie, électronique, etc.), la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production ou la distribution de produits, d'ensembles ou de sous-ensembles, de prestations destinés au marché automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.
- ainsi que toutes les entreprises de la branche relevant du champ d'application professionnel et territorial rencontrant des difficultés.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière automobile.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions par l'article 88.2 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation (pour rappel : avec l'accord du salarié).

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE formation, FSE, région...).

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de

développement de la sous-traitance automobile.

Les parties rappellent par ailleurs que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM de l'Ain.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, une fois par an suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de l'Ain aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Maintien des dispositions territoriales

Date du texte : 2022-06-29 Version KALI retenue : 2022-08-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sauf l'entrée en vigueur par anticipation des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la convention collective nationale et au plus tôt le 1er janvier 2023.

À compter de ces échéances, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu ce même jour, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et les accords conclus dans son champ.

Toutefois, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de conclure le présent accord autonome sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, avec les dispositions territoriales suivantes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, respectueux des nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Article 1er — Champ d'application et salariés visés

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Il est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale, à savoir sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Il s'applique aux salariés des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et géographique, relevant des groupes d'emplois de A à E de la classification instituée par la nouvelle convention collective nationale, à l'exception des dispositions de l'article 6 relatif à la médiation qui s'appliquent aux salariés de l'ensemble des groupes d'emplois de la nouvelle classification conventionnelle.

Article 2 — Épreuve d'essai

L'engagement peut être précédé d'une épreuve d'essai correspondant à l'emploi proposé. La durée de cette épreuve technique ne peut excéder 24 heures de travail au total.

Le temps passé par le salarié aux épreuves d'essai professionnel est payé au moins sur la base du taux du salaire minima hiérarchique de l'emploi postulé.

Article 3 — Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel est allouée en sus du salaire à tout salarié rappelé exceptionnellement pour les besoins de l'entretien ou pour des travaux d'urgence après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à : une heure et demie de son salaire horaire effectif moyen sans majoration d'heures supplémentaires, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit ; à deux heures de ce même salaire horaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ; à trois heures de ce même salaire horaire, si le rappel a lieu le dimanche, entre 0 heure et 24 heures.

Cette indemnisation spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'article L. 3121-9 du code du travail.

Article 4 — Prime d'ancienneté

Les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E de la nouvelle classification conventionnelle, continueront à bénéficier d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté sont unifiées dans la nouvelle convention collective nationale qui définit un nouveau mode de calcul, ainsi que des dispositions transitoires. Toutefois la valeur du point continuera d'être fixée par un accord territorial, une fois la nouvelle convention collective nationale entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2024. En l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point à cette date, la valeur du point applicable sera la dernière valeur territoriale négociée.

Article 5 — Dialogue social : temps préparatoire

Les partenaires sociaux territoriaux souhaitent favoriser un dialogue social de qualité.

Ils conviennent de débiter leurs réunions de négociation collective par un temps préparatoire qui précède de manière immédiate le temps de négociation lui-même.

Ce temps préparatoire est ainsi intégré à la réunion de négociation qui voit se succéder le temps préparatoire et le temps de négociation ; il est traité et répond aux mêmes obligations que le temps de négociation. Il peut avoir une durée comprise entre 30 minutes et une heure.

Article 6 — Médiation

Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Accord du 29 juin 2022 relatif au maintien des dispositions territoriales

Article 6.1 — Exposé des motifs

La qualité de vie au travail, le développement économique et l'optimisation des ressources des entreprises, impliquent une réelle capacité de dialogue et de négociation.

À ce titre, conscients de leur responsabilité sociétale afin de promouvoir la paix économique et sociale, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de proposer un accompagnement de prévention et de traitement amiable des conflits.

Dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, la médiation a pour objectif d'établir un dialogue constructif et sécurisé afin de permettre l'exécution des relations contractuelles dans des conditions optimales.

Les signataires reconnaissent le rôle fonctionnel des représentants du personnel qui contribuent largement à l'apaisement de nombreux malentendus. Ils constatent cependant que demeurent de nombreuses situations où la communication est difficile à établir ou à rétablir.

Ils n'entendent en aucun cas entraver ou décourager la recherche d'une solution juridique à un événement susceptible de provoquer l'ouverture d'un droit pour l'une ou l'autre des parties.

Article 6.2 — Fonctionnement de la médiation

Dans une entreprise, de multiples sources de tensions sont susceptibles d'apparaître, entre un salarié et un employeur, mais aussi entre collègues de travail, notamment : déceptions professionnelles, conflits au sein d'une équipe, ressentis de harcèlement, altercations et malentendus, accompagnement au changement, ruptures conventionnelles, nouvelle direction ou nouveau collègue de travail.

Il devient parfois utile de se faire accompagner par un tiers, expert de la gestion de conflit en milieu professionnel, afin d'améliorer les relations de travail, dans un format tant individuel que collectif.

Les entreprises et les salariés peuvent décider librement d'opter pour la médiation.

La médiation ne modifie en rien la liberté et les droits des parties, ni des partenaires sociaux. Elle n'est pas un préalable obligatoire. Elle n'a aucune incidence sur le pouvoir disciplinaire et de direction de l'employeur.

Article 6.3 — Appel au médiateur des entreprises

Les parties sont libres de choisir leur médiateur.

Chaque entreprise est encouragée à promouvoir des outils internes de dialogue et d'écoute afin de résoudre les tensions et les conflits. À ce titre, les entreprises ont la possibilité de former et de désigner des médiateurs ou des facilitateurs internes à leurs organisations.

Afin de faciliter l'accès à un mode apaisé de règlement des conflits, les partenaires sociaux de la métallurgie souhaitent offrir aux salariés la possibilité de solliciter gratuitement un médiateur des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, agréé par l'UDIMEC.

Les partenaires sociaux (élus au CSE ou syndicats), le salarié ou l'employeur peuvent faire appel librement, oralement ou par écrit, au médiateur des entreprises. Le médiateur se saisira de la demande dans un délai indicatif de quatre jours.

La prise de contact gratuite du médiateur des entreprises permet de vérifier l'opportunité d'une médiation et d'aider les parties à mieux connaître cette option.

En cas d'acceptation de l'employeur, le coût de la médiation pourra être pris en charge au titre de son adhésion à l'UDIMEC. Selon la situation et la durée de l'accompagnement, une participation spécifique sera préalablement proposée à l'entreprise.

Contacts des médiateurs de l'UDIMEC :

- Sud Isère : 19 rue des Berges - 38000 Grenoble. Téléphone : 04 76 41 49 49 ;
- Nord Isère : 23 rue Condorcet - 38090 Villefontaine. Téléphone : 04 88 77 94 20.

Article 6.4 — Déroulement de la médiation

En fonction des besoins en présence, la médiation peut avoir de nombreux formats. Elle peut être individuelle, entre deux personnes, ou collective, au sein d'une équipe.

Avec l'aide du médiateur des entreprises, les personnes choisissent librement le lieu de la médiation et fixent librement le calendrier des rencontres.

Elles peuvent se faire assister par leurs conseils de leur choix. Tous les participants devront alors se conformer aux règles de confidentialité.

Le médiateur des entreprises n'a ni le pouvoir de juger ni le pouvoir d'imposer une solution. Il ne prendra pas position. Il ne doit exercer aucune pression sur les personnes. Il s'assure d'un dialogue courtois et de bonne foi.

Lors des rencontres de médiation toutes les personnes sont présentes. En cas de besoin, il est possible de prévoir des entretiens individuels.

Le médiateur s'emploie à rétablir l'écoute et le dialogue entre les personnes sur l'objet de l'incompréhension qui les oppose. Il les invite à remonter à l'origine du malaise, à s'en expliquer en toute loyauté, à s'écouter mutuellement afin de se comprendre. Il propose ensuite aux personnes de convenir elles-mêmes s'il y a lieu ou non d'apporter un changement dans leurs relations de travail ou dans les relations avec un ou plusieurs tiers.

La médiation peut prendre fin à tout moment, à l'initiative de l'une des personnes ou du médiateur.

En cas d'accord, si les parties le souhaitent, elles peuvent formaliser par écrit leurs engagements. Le médiateur peut aider à la rédaction de ce protocole, mais il n'est ni partie prenante ni signataire.

Article 6.5 — Déontologie et qualités du médiateur des entreprises

Les médiateurs s'engagent à respecter le code national de déontologie du médiateur et à adopter une posture de neutralité et d'impartialité.

Ils respectent les conditions de professionnalisme imposées par les articles 1532 et suivants du code de procédure civile.

Les médiateurs font l'objet d'une expertise reconnue, d'un contrôle d'expérience et d'une adaptation professionnelle continue.

Chaque médiateur s'engage à une obligation générale de confidentialité sur les informations transmises par les personnes. Tout ce qui est dit devant le médiateur peut rester secret, ce sont les parties qui décident. Cet engagement subsiste après la fin de la médiation.

Article 6.6 — Lanceurs d'alertes, alertes harcèlements, agissements sexistes

Les partenaires sociaux souhaitent s'impliquer aux côtés des entreprises afin d'apporter leur aide concrète pour lutter contre le harcèlement, la discrimination, ou toute forme d'atteinte à l'égalité professionnelle.

Les salariés, les représentants du personnel et les entreprises pourront saisir le médiateur des entreprises, afin de les accompagner dans les procédures d'enquêtes et d'analyse suite à des signalements de ressentis de discrimination, ressentis de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes. Avec l'accord du salarié, le médiateur pourra entrer en contact avec les référents harcèlement internes de l'entreprise.

Le médiateur, s'assurera que l'alerte soit traitée avec humanité et impartialité. Son rôle est de permettre à chacune des parties de s'exprimer et de mieux comprendre la situation. Il pourra accompagner les parties à la co-construction d'un plan d'actions.

Les entreprises pourront également désigner le médiateur comme référent afin de les accompagner dans les procédures de protection des lanceurs d'alerte. La procédure d'alerte concerne toutes les violations graves de la loi ou du règlement, notamment : les crimes, les délits, les menaces ou préjudices grave pour l'intérêt général.

Article 6.7 — Suivi des conflits

L'UDIMEC assurera une information des partenaires sociaux sur la nature et l'importance des conflits constatés dans le département, ayant donné lieu à la saisine du médiateur des entreprises.

Chaque année, dans le cadre d'une réunion paritaire, ce retour d'information anonyme et dans le respect des règles de confidentialité, permettra aux syndicats et aux employeurs de mieux détecter les actions préventives à mettre en œuvre.

Article 7 — Condition, durée, révision et dénonciation

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale en date du 7 février 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et l'ensemble de ses mesures prennent effet aux dates d'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale.

Article 9 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de notification et de dépôt

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de l'Isère et des Hautes-

Alpes.

Article 11 — Suivi et rendez-vous

Les parties signataires conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, en cas d'évolution de la nouvelle convention collective nationale ou à chaque fois que l'une des parties en exprimera le souhait.

Elles conviennent en tout état de se donner un rendez-vous spécifique à cette fin, avant la fin de l'année 2024.

Article 12 — Extension

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires.

Aube (ex-IDCC 2294) Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

Date du texte : 2022-06-24 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision extinction du 24 juin 2022 de la convention collective territoriale de l'Aube, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries et métiers de la métallurgie de l'Aube, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

Aube (ex-IDCC 2294) Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail dans l'Aube

Article 3.1 — Frais de trajet domicile-lieu de travail en transports publics

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de 75 % du coût de l'abonnement souscrit.

Cette prise en charge est ramenée à 50 % du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du code du travail, lorsque la distance domicile-lieu de travail est inférieure à 10 km ou, lorsque cette distance dépasse 55 km, pour la portion excédant 55 km.

L'appréciation de cette distance s'effectue selon les modalités définies à l'article 3.2.1 du présent accord.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquels doivent permettre d'identifier le titulaire.

Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

- lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas les nom et prénom du bénéficiaire ;
- et pour les salariés intérimaires.

Article 3.2 — Frais de trajet domicile-lieu de travail en véhicule personnel

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

- absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail ;
- existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnels (déplacements...) ;

peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2.1 — Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance égale ou supérieure à 10 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail de l'adresse du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site Internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 10 km n'ouvre pas droit à indemnisation. Une distance supérieure à 55 km sera plafonnée à 55 km.

L'indemnité d'éloignement est due en fonction du nombre de journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

Article 3.2.2 — Procédure pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que la localité du lieu de sa résidence habituelle est à au moins 10 km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
- attester qu'il effectue chaque jour de travail un trajet « aller-retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail, et mentionner le mode de transport employé par lui ;
- attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
- s'engager à informer sans délai la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

Article 3.2.3 — Montant de l'indemnité d'éloignement

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile-lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

10 km x 2 x 0,08 (prix km auto) = 1,60 € par jour.

Distance [1]	Indemnité				Distance [1]	Indemnité			
	Prix du km (en €)		Prix du km (en €)			Prix du km (en €)		Prix du km (en €)	
	0,031		0,08			0,031		0,08	
	Motocycle		Automobile			Motocycle		Automobile	
	Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]		Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]
-10 km					33	10,23 €	2,05 €	26,40 €	5,28 €
10	3,10 €	0,62 €	8,00 €	1,60 €	34	10,54 €	2,11 €	27,20 €	5,44 €
11	3,41 €	0,68 €	8,80 €	1,76 €	35	10,85 €	2,17 €	28,00 €	5,60 €
12	3,72 €	0,74 €	9,60 €	1,92 €	36	11,16 €	2,23 €	28,80 €	5,76 €
13	4,03 €	0,81 €	10,40 €	2,08 €	37	11,47 €	2,29 €	29,60 €	5,92 €
14	4,34 €	0,87 €	11,20 €	2,24 €	38	11,78 €	2,36 €	30,40 €	6,08 €
15	4,65 €	0,93 €	12,00 €	2,40 €	39	12,09 €	2,42 €	31,20 €	6,24 €
16	4,96 €	0,99 €	12,80 €	2,56 €	40	12,40 €	2,48 €	32,00 €	6,40 €
17	5,27 €	1,05 €	13,60 €	2,72 €	41	12,71 €	2,54 €	32,80 €	6,56 €
18	5,58 €	1,12 €	14,40 €	2,88 €	42	13,02 €	2,60 €	33,60 €	6,72 €
19	5,89 €	1,18 €	15,20 €	3,04 €	43	13,33 €	2,67 €	34,40 €	6,88 €
20	6,20 €	1,24 €	16,00 €	3,20 €	44	13,64 €	2,73 €	35,20 €	7,04 €
21	6,51 €	1,30 €	16,80 €	3,36 €	45	13,95 €	2,79 €	36,00 €	7,20 €
22	6,82 €	1,36 €	17,60 €	3,52 €	46	14,26 €	2,85 €	36,80 €	7,36 €
23	7,13 €	1,43 €	18,40 €	3,68 €	47	14,57 €	2,91 €	37,60 €	7,52 €
24	7,44 €	1,49 €	19,20 €	3,84 €	48	14,88 €	2,98 €	38,40 €	7,68 €
25	7,75 €	1,55 €	20,00 €	4,00 €	49	15,19 €	3,04 €	39,20 €	7,84 €
26	8,06 €	1,61 €	20,80 €	4,16 €	50	15,50 €	3,10 €	40,00 €	8,00 €
27	8,37 €	1,67 €	21,60 €	4,32 €	51	15,81 €	3,16 €	40,80 €	8,16 €
28	8,68 €	1,74 €	22,40 €	4,48 €	52	16,12 €	3,22 €	41,60 €	8,32 €
29	8,99 €	1,80 €	23,20 €	4,64 €	53	16,43 €	3,29 €	42,40 €	8,48 €
30	9,30 €	1,86 €	24,00 €	4,80 €	54	16,74 €	3,35 €	43,20 €	8,64 €
31	9,61 €	1,92 €	24,80 €	4,96 €	55	17,05 €	3,41 €	44,00 €	8,80 €
32	9,92 €	1,98 €	25,60 €	5,12 €	et plus				

[1] Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr.

[2] Indemnité hebdomadaire correspondant à 5 jours de travail, aller-retour.

[3] Taux journalier soit 1/5 de l'indemnité hebdomadaire [2].

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Rendez-vous annuel sur l'application de l'accord

En vue d'une éventuelle revalorisation de la présente indemnité d'éloignement, les parties conviennent de se revoir tous les ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Si, entre la date de signature et l'entrée en vigueur du présent accord au 1er janvier 2024, l'indemnité d'éloignement est revalorisée, il sera tenu compte du dernier avenant portant sur les valeurs d'indemnité d'éloignement signé avec les partenaires sociaux.

Article 10 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50

salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Désignation d'un délégué syndical suppléant

Date du texte : 2022-07-12 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme.

Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale.

À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie du Vimeu, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés visés à l'article 2.3 de la convention collective

nationale.

Article 3 — Désignation d'un délégué syndical suppléant

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.

Il est fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles concernant tant les conditions et modalités de désignation que le nombre de délégués titulaires.

Dans le cas où l'effectif de l'entreprise/établissement est compris entre 50 et 999 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical suppléant qui n'intervient qu'en cas d'absence du délégué syndical titulaire.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux (tant ceux des délégués titulaires que le cas échéant ceux du délégué syndical suppléant) doivent être portés à la connaissance de l'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à l'employeur contre récépissé.

Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur devra être envoyée simultanément à l'inspecteur du travail.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie du Vimeu.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Attractivité de la métallurgie

Date du texte : 2022-06-29 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention

collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 3 — Prime de vacances

• Cas général

Le personnel ayant droit à une indemnité de congés à titre principal bénéficiera, à l'occasion desdits congés, d'une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congé légal (son montant est fixé périodiquement par accord). Cette prime ne saurait s'ajouter à toute prime existante (quels qu'en soient la dénomination, la nature, le mode de calcul ou la périodicité) non directement indexée à des facteurs de production.

• Dérogation

La prime de vacances n'étant pas versée lorsque les congés ne sont pas effectivement pris, c'est-à-dire en cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, une dérogation est admise pour les cas :

- de licenciement pour motif économique ;
- de départ en retraite ;
- de décès,

où la prime de vacances sera versée au prorata des droits à congés payés.

• Travail à temps partiel

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel ; il sera réduit pro rata temporis pour les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à temps partiel.

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1er janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 855 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 28,50 euros par jour ouvrable). La prime de vacances sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

Article 4 — Valeur du point

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer, par accord collectif paritaire territorial, la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Fête professionnelle de Saint-Éloi et primes annuelles conventionnelles

Date du texte : 2022-06-27 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été signé le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire dont l'entrée en vigueur est prévue le 1er janvier 2023.

La convention collective nationale de la métallurgie sera alors pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises, et ce conformément à l'avenant portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC n° 1472) qui a été signé ce jour.

Néanmoins, les partenaires sociaux signataires du présent accord, tout en étant attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales, ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département du Pas-de-Calais.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Fête professionnelle de Saint-Éloi

Les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'une journée à l'occasion de la Saint-Éloi.

Cette journée sera payée comme temps de travail et pourra éventuellement être récupérée.

Article 4 — Primes annuelles conventionnelles

Il est accordé, chaque année, aux salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une prime spéciale d'un montant de trois cent cinquante euros (350 €), calculée pour les salariés à temps partiel au prorata du temps de travail contractuel des intéressés rapporté à la durée légale du travail. Cette prime sera calculée comme en matière de congés payés au prorata du nombre de mois entiers de travail effectif (ou assimilé au titre des articles L. 3141-5 et R. 5122-11 du code du travail ou de l'article 84 de la convention collective nationale de la Métallurgie), au cours des 12 mois qui précèdent son versement.

Cette prime n'est pas due au salarié qui perçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté ci-dessus bénéficieront en outre, dans les conditions suivantes, d'une allocation complémentaire du même montant que la prime spéciale, calculée pour les salariés à temps partiel au prorata du temps de travail contractuel des intéressés rapporté à la durée légale du travail :

- a) Cette allocation ne sera attribuée qu'aux salariés présents à l'effectif le jour de son versement. Toutefois, le salarié quittant l'entreprise à l'occasion de son départ en retraite ou pour raison de licenciement à caractère économique bénéficiera de l'allocation complémentaire au prorata de son temps de présence pendant la période de référence visée à l'alinéa suivant.
- b) Cette allocation subira une réduction de 1 / 20e par jour ouvré d'absence au-delà de 5 jours d'absence au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs retenue au sein de l'entreprise, exception faite des jours de congés payés, des jours fériés chômés, et des jours de congés pour événements familiaux prévus à l'article 90 de la convention collective nationale de la métallurgie, ainsi que de toute absence justifiée par la participation à des organismes paritaires tels que conseils de prud'hommes, Pôle emploi, caisse du régime de sécurité sociale, institutions de retraite complémentaire, etc.

L'allocation complémentaire instituée par le présent article ne peut s'ajouter aux avantages éventuellement accordés dans les entreprises au-delà du montant défini au 1er alinéa ci-dessus, quelles que soient les modalités de calcul et les dates de versement de ceux-ci.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire seront versées soit en une seule fois, à l'occasion du départ en congés payés ou de la fin de l'année civile, soit partagée également ou inégalement en ces deux occasions.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire ne se cumulent pas avec les primes ou fractions de primes ayant déjà expressément ou en fait, le même objet (prime de fin d'année,

13e mois, primes de vacances, primes de résultats autres que celles prévues par les textes sur l'intéressement et la participation, etc.).

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur et déploiement du présent accord autonome

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

La négociation territoriale sur la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté s'engagera au premier semestre de chaque année et portera également sur les primes prévues à l'article 4 du présent accord.

Article 10 — Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Vosges (ex-IDCC 2003) Dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie

Date du texte : 2022-06-29 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans le département des Vosges ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale 7 février 2022.

Article 3 — Prime de vacances

1. Conditions

Le salarié percevra une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congés légaux acquis au cours de la période de référence précédente fixée au sein de l'entreprise (dans la limite de 30 jours ouvrables).

2. Montant

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel, il sera calculé pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les primes existant dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus, et dont le montant n'est pas impacté par l'absence du salarié pendant les congés payés (quels qu'en soient la dénomination, la nature et le mode de calcul) viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime de vacances, sauf si elles sont liées aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production.

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1er janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 705 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 23,50 euros par jour ouvrable). La prime de vacances sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

3. Versement

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

4. Dérogations

La prime de vacances est également versée pour les congés payés légaux en cours d'acquisition dans les cas suivants :

- les salariés licenciés pour motif économique ;
- les salariés qui partent à la retraite.

La prime de vacances sera alors versée au prorata du nombre de jours de congés payés légaux acquis au titre de la période de référence en cours avec le solde de tout compte, sur la base du

dernier montant de la prime de vacances connu à la date de leur départ.

Article 4 — Valeur du point

En application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer par accord collectif paritaire territorial la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale susvisée.

À compter de la période d'emploi de janvier 2024, la valeur du point, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 5,03 euros.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50

salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Indemnité de restauration de jour

Date du texte : 2022-06-27 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des Industries de la métallurgie de Belfort / Montbéliard en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de

la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 — Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Indemnité de restauration de jour et prime de vacances

Date du texte : 2022-06-22 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de

la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 — Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 — Prime de vacances

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1er janvier 2024, les entreprises visées à l'article 1er s'engageront à maintenir le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône (n° 3053).

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône (n° 3053) applicable au 31 décembre 2023, continue à être versée dans les mêmes conditions que précédemment.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination (notamment prime de vacances, prime ou gratification de fin d'année).

Une évaluation des présentes dispositions sera réalisée au plus tard 5 ans après leur entrée en vigueur.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Doubs (ex-IDCC 3209) Indemnité de restauration de jour et prime de vacances

Date du texte : 2022-06-22 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent

accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 — Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 — Prime de vacances

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1er janvier 2024, les entreprises visées à l'article 1er s'engageront à maintenir le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs (n° 3209).

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs (n° 3209) applicable au 31 décembre 2023, continue à être versée dans les mêmes conditions que précédemment.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination (notamment prime de vacances, prime ou gratification de fin d'année).

Une évaluation des présentes dispositions sera réalisée au plus tard 5 ans après leur entrée en

vigueur.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Jura (ex-IDCC 3231) Indemnité de restauration de jour

Date du texte : 2022-06-27 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent

accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 — Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié, lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

Nièvre (ex-IDCC 1159) REAG et RMH au 1er août 2022

Date du texte : 2022-07-25 Version KALI retenue : 2022-08-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

– date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1er août 2022.

– définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (art. 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables pro rata temporis en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

– assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

À l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle

correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Barème REAG base 151,67 heures

(Horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures).

À compter du 1er août 2022.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	20 168 €
	2	145	20 208 €
	3	155	20 297 €
II	1	170	20 330 €
	2	180	20 401 €
	3	190	20 595 €
III	1	215	20 986 €
	2	225	21 416 €
	3	240	22 319 €
IV	1	255	23 244 €
	2	270	24 346 €
	3	285	25 640 €
V	1	305	27 192 €
	2	335	29 351 €
	3	365	31 635 €
		395	33 836 €

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

À compter de la paie d'août 2022, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67

heures) est de 5,04 euros.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers ; et
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3 — Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18-II de la présente convention) à 7,87 euros à compter du 1er août 2022.

Article 4 — Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de la Nièvre dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait entre le 1er septembre 2022 et le 1er décembre 2022.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il prendra fin à la date du 31 décembre 2023.

Article 6 — Formalités de dépôt

Le présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Prime spéciale (art. 15 de l'avenant « Mensuels »)

Date du texte : 2022-07-11 Version KALI retenue : 2022-09-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1er décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 350 euros à compter du 1er septembre 2022.

Par dérogation aux alinéas 1 et 2 de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1er décembre 1990, ce montant de 350 euros restera en vigueur toute l'année 2023.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 3

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Journée de fête locale

Date du texte : 2022-07-07 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective Nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision-extinction du 7 juillet 2022 de la convention collective territoriale de la Haute-Marne et de la Meuse, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Jour de fête locale

Indépendamment des jours fériés légaux, il sera payé au cours d'un des quatre trimestres, dans le cadre de chaque entreprise, après accord entre la direction et les membres du comité social et économique, un jour correspondant à une fête locale traditionnelle.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant

du 7 juillet 2022 de révision extinction de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont.

Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Indemnités de panier, jours fériés et ponts, congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Date du texte : 2022-07-12 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, à l'exception des articles 5 à 9 qui s'appliqueront à tous les salariés des entreprises visées à l'article 1er.

Article 3 — Indemnité de repas de jour

Une indemnité est due chaque fois que le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas supplémentaire parce que le temps de pause réservé au repas se situe exceptionnellement en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est négocié chaque année au sein de la CPTN. Le montant applicable à la date de signature du présent accord est de 4,71 € par journée travaillée.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 — Indemnité de repas pour équipes successives de jour

Une indemnité de repas de jour est due pour tout salarié chaque fois que le travail est organisé par équipes successives de jour (en dehors de la plage 21 heures – 6 heures) avec rotation de postes et que le nombre d'heures de travail par poste est au moins égal à six.

Le montant de l'indemnité de repas pour équipes successives de jour est négocié chaque année au sein de la CPTN.

Les parties rappellent le montant applicable, à la date de signature du présent accord, pour l'indemnité de panier pour équipes successives figurant à l'article 24, 3° alinéa, de l'avenant OATAM (titre II) de la convention collective de Loire-Atlantique du 24 avril 2012, de 4,44 €.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 5 — Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués et représentants syndicaux sont régies par les articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Les réunions syndicales sont régies par les articles L. 2142-10 et suivants du code du travail et selon les dispositions suivantes.

Chaque salarié bénéficie de 2 heures par an pour participer à la réunion syndicale de son choix, ou d'une heure par semestre.

Dans ce cadre, lorsque la réunion se déroule sur le temps de travail du salarié, le temps passé en réunion n'entraîne aucune perte de rémunération. Le salarié devra informer l'employeur de sa participation en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque la réunion se déroule en dehors du temps de travail du salarié, ces heures sont indemnisées sur la base de son salaire horaire. Elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les modalités concernant l'organisation de réunions sur le temps de travail sont à définir dans chaque entreprise ou établissement et doivent faire l'objet d'un accord du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 6 — Suivi du déploiement de la CCN

Les signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective territoriale de la métallurgie de Loire-Atlantique du 24 avril 2012, IDCC : 1369.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de deux fois par année jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 7 — Clause relative au dialogue à compter du 1er janvier 2024

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin, le cas échéant, de négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Enfin, l'UIMM Loire-Atlantique et les organisations syndicales représentatives dans la branche de la Métallurgie de Loire-Atlantique, conviennent de la création d'une commission paritaire territoriale dont la mission serait d'échanger sur les questions économiques et sociales. Elles se réuniront au cours de l'année 2023, dans le cadre de la commission paritaire de négociation, afin d'en définir les modalités.

Article 8 — Jours fériés chômés et jours de pont

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail, les jours chômés, dits de « pont », compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire pourront être récupérés a posteriori ou par anticipation.

Article 9 — Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Les salariés pourront bénéficier des dispositions des articles L. 2145-5 et suivants et R. 2145-3 et suivants du code du travail concernant le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, avec l'aménagement suivant : le congé devra faire l'objet d'une demande formulée au moins 15 jours ouvrables à l'avance.

Article 10 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 12 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 13 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 14 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Par exception à l'alinéa précédent, les articles 6 et 7 du présent accord entreront en vigueur à compter du lendemain du dépôt du présent accord.

Les commissions prévues aux articles 6 et 7 du présent accord se maintiennent pour autant que l'avenant susmentionné demeure en vigueur.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 15 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 16 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Nantes et Saint-Nazaire.

Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Prime de vacances de transition

Date du texte : 2022-06-20 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme.

Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales transitoires n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord

et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Prime de vacances de transition

Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Accord du 20 juin 2022 relatif à la prime de vacances de transition

Article 3.1 — Conditions de versement

À l'occasion du congé principal, une prime de vacances de transition sera accordée à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1er juin de l'année des congés.

Cette prime ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé, ou celui de la reprise prévue pour le travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie, par un accident ou par un accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera réduit pro rata temporis.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même objet.

Elle sera payée au départ ou au retour du salarié de ses congés principaux selon les modalités définies par l'employeur.

Le montant de cette prime est fixé de la façon suivante :

- 210 € en 2024 ;
- 220 € en 2025 ;
- 230 € en 2026.

Cette prime de vacances de transition prendra le relais de la prime de vacances prévue par l'article 25 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie de Haute-Vienne et creuse applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3.2 — Incidence sur l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques traité par le titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, il ne sera pas tenu compte dans l'assiette de comparaison du montant de la prime de vacances de transition tel que prévu au présent accord.

Article 4 — Situation à compter du 1er janvier 2027

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1er janvier 2027, afin de maintenir le niveau de rémunération globale des salariés de l'entreprise à cette date, les entreprises visées à l'article 1 s'engageront à maintenir le montant de la prime visée à l'article 3.1 soit par la signature d'un accord collectif, soit par la voie d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant a minima la dernière valeur applicable au 31 décembre 2026.

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant de la prime visée à l'article 3.1 applicable au 31 décembre 2026 est intégré dans la rémunération annuelle des salariés concernés. Cette intégration fait l'objet d'une information à l'occasion de la communication d'un des bulletins de paie au cours de l'année 2027.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage sur une prime ou un avantage ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination.

Article 5 — Commission de suivi territoriale

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière. À cet effet, elles se réuniront afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale.

Dans le cadre de cette nouvelle commission de suivi territoriale :

Les échanges porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement ;

Les échanges porteront en outre sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de cette commission de suivi. Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Les parties signataires du présent accord se réuniront également afin d'échanger sur le suivi territorial et l'application de l'accord du 20 juin 2022. Les échanges dans le cadre de la commission de suivi n'ont pas, d'une manière générale, pour finalité de répondre à des situations individuelles de salariés.

La première réunion de la commission de suivi qui se tiendra sur le dernier semestre de l'année 2022 sera consacrée à la définition des objectifs communs de cette commission ainsi qu'à la détermination du calendrier des réunions. Il est entendu, à ce dernier titre, que la commission se réunira à 9 reprises jusqu'au 31 décembre 2027.

Le temps de travail passé sur l'horaire de travail, du fait de la participation des salariés aux réunions de ladite commission de suivi, sera payé comme temps de travail effectif dans la

limite de deux salariés nommément désignés par les organisations syndicales signataires.

Une autorisation d'absence est accordée par les employeurs des salariés amenés à participer aux réunions de la commission de suivi prévue par le présent article. Ces salariés seront tenus d'informer, 48 heures à l'avance, leurs employeurs respectifs de leur participation et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

Une attestation de présence sera remise à chaque participant.

Article 6 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2027.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Vienne et Creuse.

Par exception l'article 5 du présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 — Dispositions particulières aux entreprises de moins 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Limoges.

Corrèze (ex-IDCC 1274) Prime de vacances de transition et prime de fin d'année de transition

Date du texte : 2022-06-21 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme.

Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales transitoires n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la

convention collective nationale.

Article 3 — Prime de vacances de transition

Corrèze (ex-IDCC 1274) Accord du 21 juin 2022 relatif à la prime de vacances de transition et à la prime de fin d'année de transition

Article 3.1 — Conditions de versement

Il est versé une fois par an à l'occasion de la prise du congé principal au salarié ayant au moins six mois d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours, une prime de vacances de transition.

Cette prime ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le dernier jour de travail précédant le départ en congé ou le jour de la reprise prévu du travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie ou un accident ou par accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera réduit pro rata temporis.

Cette prime ne viendra pas en déduction des gratifications de fin d'année versées par les entreprises.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prime ayant le même objet.

Le montant de cette prime est fixé de la façon suivante :

- 210 € en 2024 ;
- 220 € en 2025 ;
- 230 € en 2026,

Cette prime de vacances de transition prendra le relais de la prime de vacances prévue par l'article 27 de l'avenant mensuels de la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3.2 — Incidence sur l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques traités par le titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, il ne sera pas tenu compte dans l'assiette de comparaison du montant de la prime de vacances de transition tel que prévu au présent accord.

Article 4 — Prime ou gratification de fin d'année de transition

Corrèze (ex-IDCC 1274) Accord du 21 juin 2022 relatif à la prime de vacances de transition et à la prime de fin d'année de transition

Article 4.1 — Conditions de versement

Sauf dispositions particulières, une prime ou gratification de fin d'année de transition, fixée par le présent accord à 310 euros, est accordée aux salariés dont l'ancienneté est d'au moins 6 mois et figurant à l'effectif au moment de son paiement.

Pour les salariés à temps partiel ainsi qu'en cas d'absence du salarié pour un congé non indemnisé par l'employeur, le montant de la prime sera réduit pro rata temporis.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prime ayant le même objet quelle qu'en soit la source.

Cette prime de fin d'année de transition prendra le relais de la prime de fin d'année prévue par l'article 28 de l'avenant mensuels de la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4.2 — Incidence sur l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques traités par le titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, il ne sera pas tenu compte dans l'assiette de comparaison du montant de la prime de fin d'année de transition tel que prévu au présent accord.

Article 5 — Situation à compter du 1er janvier 2027

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1er janvier 2027, afin de maintenir le niveau de rémunération globale des salariés de l'entreprise à cette date, les entreprises visées à l'article 1 s'engageront à maintenir le montant des primes visées à l'article 3.1 et 4.1 soit par la signature d'un accord collectif, soit par la voie d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant a minima la dernière valeur applicable au 31 décembre 2026.

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant des primes visées aux articles 3.1 et 4.1 applicables au 31 décembre 2026 est intégré dans la rémunération annuelle des salariés concernés. Cette intégration fait l'objet d'une information à l'occasion de la communication d'un des bulletins de paie au cours de l'année 2027.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage sur des primes ou avantages ayant le même objet, quelle que soit leur dénomination.

Article 6 — Commission de suivi territoriale

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière. À cet effet, elles se réuniront afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale.

Dans le cadre de cette nouvelle commission de suivi territoriale :

- les échanges porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement ;
- les échanges porteront en outre sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de cette commission de suivi. Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020 ;
- les parties signataires du présent accord se réuniront également afin d'échanger sur le suivi territorial et l'application de l'accord du 21 juin 2022. Les échanges dans le cadre de la commission de suivi n'ont pas, d'une manière générale, pour finalité de répondre à des situations individuelles de salariés.

La première réunion de la commission de suivi qui se tiendra sur le dernier semestre de l'année 2022 sera consacrée à la définition des objectifs communs de cette commission ainsi qu'à la détermination du calendrier des réunions. Il est entendu, à ce dernier titre, que la commission se réunira à 9 reprises jusqu'au 31 décembre 2027.

Le temps de travail passé sur l'horaire de travail, du fait de la participation des salariés aux réunions de ladite commission de suivi, sera payé comme temps de travail effectif dans la limite de deux salariés nommément désignés par les organisations syndicales signataires.

Une autorisation d'absence est accordée par les employeurs des salariés amenés à participer aux réunions de la commission de suivi prévue par le présent article. Ces salariés seront tenus d'informer, 48 heures à l'avance, leurs employeurs respectifs de leur participation et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

Une attestation de présence sera remise à chaque participant.

Article 7 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2027.

Article 8 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 9 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective des établissements mécaniques connexes et similaires du département de la Corrèze.

Par exception l'article 6 du présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brive-la-Gaillarde.

Côtes-d'Armor (ex-IDCC 1634) Taux effectifs garantis annuels 2022

Date du texte : 2022-07-05 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2022 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

Article 2

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'article 12 de l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3 et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1er juillet 2022 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2022 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1er janvier 2022.

En cas d'arrivée en cours d'année 2022 et s'ils sont toujours présents au 1er juillet 2022, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au pro rata temporis. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1er juillet 2022, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au pro rata temporis.

Article 4

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des

Côtes-d'Armor est revalorisée au 1er juillet 2022 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 5

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes ou à des montants différents d'indemnité de panier, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord portant sur le barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir de l'année 2022 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Annexe

Article

Annexe Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

À partir de l'année 2022.

Pour 35 heures de travail hebdomadaires, base 151,67 heures mensuelles.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	19 785 €
	2	145	19 824 €
	3	155	19 962 €
II	1	170	20 043 €
	2	180	20 160 €
	3	190	20 557 €
III	1	215	21 081 €
	2	225	21 452 €
	3	240	22 040 €
IV	1	255	22 751 €
	2	270	23 973 €
	3	285	25 137 €
V	1	305	26 517 €
	2	335	28 812 €
	3	365	31 293 €
		395	33 755 €

La présente grille correspond à une revalorisation de l'ensemble des taux effectifs garantis annuels (TEGA) de 388 € par coefficient par rapport aux valeurs résultant du précédent accord en date du 9 mars 2022.

Somme (ex-IDCC 2980) Possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés

Date du texte : 2022-07-22 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont engagé, dès janvier 2022, une négociation s'inscrivant dans les principes définis par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par l'accord national du 29 septembre 2021. Ils sont convenus, d'un commun accord, de poursuivre cette négociation au-delà du 30 juin 2022 dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche. Ils ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés visés à l'article 2.3 de la convention collective nationale.

Article 3 — Possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés

En complément des dispositions prévues à la section 3 du chapitre 1 du titre IV de la convention collective nationale de la métallurgie, il est rappelé que chaque organisation syndicale représentative, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur dans les conditions et modalités définies par la réglementation en vigueur.

Dans le cas où l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 999 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut également désigner un délégué syndical suppléant qui n'intervient qu'en cas d'absence du délégué syndical titulaire. Cette désignation répond aux mêmes conditions et formalités que celles applicables à la désignation du délégué syndical titulaire.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au

présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Ardennes (ex-IDCC 827) Dispositions conventionnelles territoriales

Date du texte : 2022-09-07 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR

Article

UIMM Champagne-Ardenne
Site des Ardennes
Maison des entrepreneurs ardennais
1, avenue Gustave Gailly
08000 Charleville-Mézières

Charleville-Mézières, le 7 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de président, que l'UIMM Champagne-Ardenne dénonce la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC 827), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 8 janvier 1976 ;
- les avenants à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 1er avril 1977 et du 17 décembre 1985 ;
- les accords salaires relatifs aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre régi par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes, notamment les accords du 13 février 1978, du 17 novembre 1978, du 12 avril 1979, du 13 juillet 1979, du 4 juillet 1980, du 19 décembre 1980, du 24 février 1981, du 1er mars 1982, du 1er juin 1983, du 5 juillet 1984, du 25 juin 1985, du 12 octobre 1987, du 1er avril 1988, du 23 mai 1989, du 21 juin 1990, du 20 mars 1991, du 31 mars 1993, du 1er juillet 1994, du 1er mai 1995, du 13 mai 1997, du 7 octobre 1998, du 24 juillet 2001, du 22 décembre 2004, du 19 décembre 2005, du 12 décembre 2006, du 13 décembre 2007, du 11 décembre 2008, du 9 juillet 2010, du 11 juillet 2011, du 12 juin 2012, du 24 avril 2013, du 14 mai 2014, du 30 avril 2015, du 7 avril 2017, du 16 mai 2018, du 29 avril 2019, du 27 mai 2021, du 24 février 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) Dispositions conventionnelles territoriales

Date du texte : 2022-09-07 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR

Article

UIMM Loire

Saint-Etienne, le 7 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024.

Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Loire dénonce la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, numéro IDCC 1578 ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois, conformément aux dispositions de l'avenant du 29 avril 2022 à ladite convention collective ayant modifié les délais de dénonciation et de survivance de l'accord.

Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, numéro IDCC 1578, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990, ainsi que les avenants du 19 février 1990 qui lui sont annexés : avenant relatif à certaines catégories de mensuels, avenant relatif aux ouvriers, avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et avenant n° 2 relatif aux primes et indemnités diverses ainsi qu'au complément d'appointement
- l'accord du 19 mai 1992 portant avenant à la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux.

Sont aussi dénoncés l'ensemble des accords collectifs territoriaux conclus par l'UIMM Loire, avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée. Est notamment visé l'accord suivant :

- l'accord du 27 mars 1975 portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Conformément au formalisme prévu dans la convention collective territoriale en cas de dénonciation, un nouveau projet de texte sera transmis pour négociation, dans un délai de 2

mois suivant la notification du présent courrier.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire départemental, l'expression de nos sentiments distingués.

Président.

Haut-Rhin (ex-IDCC 1912) Dispositions conventionnelles territoriales

Date du texte : 2022-09-12 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR

Article

UIMM Alsace
Site de Mulhouse : Maison de l'Industrie
31, rue François Spoerry
68100 Mulhouse

Mulhouse, le 12 septembre 2022

Madame, Monsieur

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Alsace dénonce la convention collective territoriale des industries de la métallurgie du Haut-Rhin (IDCC 1912) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective territoriale des industries de la métallurgie du Haut-Rhin (IDCC 1912), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024.

Sont notamment visés par la dénonciation :

- la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995 – Dispositions générales ;
- l'avenant « mensuels - personnel non-cadre » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;
- l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels (Agents de maîtrise, administratifs et techniciens niveaux IV et V » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;
- l'avenant « cadres – personnel cadre » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;
- les annexes à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin constituées par :
 - l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992 (annexe I) ;
 - l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992 (annexe II) ;
 - et l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales

hiérarchiques, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 (annexe III) ;

- accord métallurgie du Haut-Rhin du 1er mars 2007 portant modification de l'avenant « mensuels - personnel non-cadre » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;
- l'ensemble des accords annuels portant fixation des RMH, RAMG, prime de panier et prime d'équipe :
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 28 juin 1996 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juin 1997 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 5 octobre 1998 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juillet 2001 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2002 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 5 juillet 2003 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2004 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 30 juin 2005 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 24 mai 2006 ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juillet 2007 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 10 juillet 2009 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2010 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2011 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 31 juillet 2012 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2013 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2014 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1er juillet 2016 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 29 juin 2017 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 29 juin 2018 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 28 juin 2019 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 30 juin 2021 ;
- accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 17 juin 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément au formalisme prévu en cas de dénonciation par l'article 3 des dispositions générales de la convention collective territoriale, vous trouverez joint à ce courrier un projet de texte pour lequel nous vous ferons parvenir une invitation à négocier dans les meilleurs délais, postérieurement aux formalités de notification et de dépôt de l'acte de dénonciation.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Président.

Bas-Rhin (ex-IDCC 1967) Dispositions conventionnelles territoriales

Date du texte : 2022-09-12 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR

Article

UIMM Alsace
6, rue Ettore Bugatti
CS 28033 Eckbolsheim
67038 Strasbourg Cedex

Eckbolsheim le 12 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Alsace dénonce la convention collective territoriale des industries de métaux du Bas-Rhin (IDCC 1967) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective territoriale des industries de métaux du Bas-Rhin (IDCC 1967), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024.

Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin - clauses communes du 18 janvier 1954 mise à jour le 25 septembre 1970, révisées les 10 juillet 1987 et 4 avril 1996 ;
- l'avenant « Ouvriers, employés, techniciens agents de maîtrise » à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 10 mai 1976 mis à jour les 10 juillet 1987, 27 octobre 1987, 28 avril 2003, et 15 décembre 2004 ;
- avenant du 22 juin 1993 à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin ;
- accord du 20 janvier 2006 portant mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire dans la métallurgie du Bas-Rhin ;
- l'ensemble des avenants annuels à l'accord du 22 juin 1993 et à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin portant fixation des RMH, RAEG et prime de congé annuel :
- avenant du 26 janvier 1994 ;
- avenant du 16 janvier 1995 ;
- avenant du 11 janvier 1996 ;
- avenant du 19 octobre 1998 ;
- avenant du 30 mars 2001 ;
- avenant du 1er juin 2002 ;

- avenant du 1er juillet 2003 ;
- avenant du 23 mars 2004 ;
- avenant du 21 mars 2005 ;
- avenant du 6 décembre 2005 ;
- avenant du 14 décembre 2006 ;
- avenant du 28 novembre 2007 ;
- avenant du 22 décembre 2008 et accord interprétatif du 5 février 2009 ;
- avenant du 4 décembre 2009 ;
- avenant du 9 décembre 2010 ;
- avenant du 10 janvier 2012 ;
- avenant du 5 novembre 2012 ;
- avenant du 10 décembre 2013 ;
- avenant du 24 juillet 2015 ;
- avenant du 2 mai 2016 ;
- avenant du 1er juin 2017 ;
- avenant du 18 mai 2018 ;
- avenant du 17 mai 2019 ;
- avenant du 21 juillet 2020 ;
- avenant du 21 juin 2021 ;
- avenant du 20 juin 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément au formalisme prévu en cas de dénonciation par l'article 3 des clauses communes de la convention collective territoriale, vous trouverez joint à ce courrier un projet de texte pour lequel nous vous ferons parvenir une invitation à négocier dans les meilleurs délais, postérieurement aux formalités de notification et de dépôt de l'acte de dénonciation.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Président

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux

Date du texte : 2022-06-28 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie,

correspondant à l'arrondissement de Dunkerque tel qu'il résulte de la réforme territoriale de 2013 (1).

Le champ d'application géographique détaillé est le suivant :

Cantons	Communes
Canton n° 8 Bailleul	Uniquement les communes de : Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel.
Canton n° 12 Coudekerque-Branche	Toutes les communes
Canton n° 16 Dunkerque 1	Toutes les communes
Canton n° 17 Dunkerque 2	Toutes les communes
Canton n° 20 Grande-Synthe	Toutes les communes
Canton n° 21 Hazebrouck	Aucune commune
Canton n° 41 Wormhout	Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Cassel, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Oxelaëre, Rubrouck, Sainte-Marie-Cappel, Wemaers-Cappel, Zermeele, Zuytpeene

(1) Les cantons ont été redécoupés consécutivement à la réforme territoriale mise en œuvre dans le cadre des textes législatifs et réglementaire suivants :

- la loi organique n° 2013-402 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers municipaux, des conseillers communautaires et des conseillers départementaux ;
- la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral ;
- le décret n° 2014-167 du 17 février 2014 portant délimitation des cantons dans le département du Nord.

Pour rappel, l'article 1er « Champ d'application des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise » du 31 août 1988 modifiée stipule : « Le champ d'application territorial de la présente convention est l'arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville. » Les cantons de Cassel et de Merville ont disparu dans le cadre de cette réforme.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à I au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Fête professionnelle

Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'une journée de congé ou d'une majoration de 100 % de leur taux horaire à concurrence du nombre d'heures réalisées à l'occasion de la fête professionnelle de la Saint-Éloi.

Le bénéfice de la fête professionnelle est conditionnée à la présence du (de la) salarié(e) dans l'entreprise le jour de la Saint-Éloi.

Le choix du bénéfice d'une journée de congé ou d'une majoration du salaire dans les conditions ci-dessus seront fixées par l'entreprise.

En cas de bénéfice d'une journée de congé, elle sera rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La mention de cette journée de congé figurera sur le bulletin de paie.

Article 4 — Jour férié

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Article 5 — Travail des femmes

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes occupant un emploi tel que classé à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'un temps effectif de pause de 30 minutes à fractionner le matin et l'après-midi et dont les modalités de mise en œuvre de ce temps effectif de pause seront fixées par l'entreprise dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Ce temps effectif de pause n'entraîne aucune perte de rémunération pour la salariée.

Cette pause ne saurait donner lieu à un horaire décalé lors de la prise et de la fin de poste et ne se confond pas avec les entrées et sorties anticipées ou différées telles que définies à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme

d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592)

Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et Saint-Éloi

Date du texte : 2022-06-24 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord n'interdit pas aux entreprises d'adopter des normes plus favorables et ne remet pas en cause les accords d'entreprises « existants ».

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : « Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai. »

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Saint-Éloi

Lorsque dans les entreprises, il était d'usage constant, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit au 1er janvier 2024, de chômer et de payer la journée de la Saint-Éloi, les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficieront en application de ce même usage, le 1er décembre, d'une journée d'absence rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, si ce même usage laissait la possibilité de ne pas chômer obligatoirement le 1er décembre dès lors qu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'entreprise et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1er décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année comme précédemment ;
- soit à une majoration de 100 % de leur rémunération.

Article 4 — Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

1. Salariés pouvant utiliser les transports publics de personnes

Les salariés ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du code du travail.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

La prise en charge par l'employeur se fait sur justification des dépenses engagées par le salarié dans les conditions fixées à l'article R. 3261-5 du code du travail.

2. Salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles : barème conventionnel d'indemnités kilométriques

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail prenant la forme d'une indemnité kilométrique :

- soit parce qu'ils n'ont pas accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes ;

– soit parce que l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport public.

Ces salariés bénéficient alors d'une indemnité de transport quotidienne déterminée en fonction du nombre de kilomètres parcourus « distance aller » pour chaque journée où le salarié est amené à se rendre de son domicile sur son lieu de travail habituel.

Il incombe au salarié de fournir un justificatif de domicile à la demande de l'employeur.

Pour déterminer le nombre de kilomètres parcourus, l'employeur utilisera le service gratuit de cartographie et de calcul d'itinéraire de son choix.

Cette indemnité de transport est versée aux salariés dont le domicile se situe à 3 kilomètres et plus de leur lieu habituel de travail. Elle est plafonnée à une « distance aller » de 60 kilomètres par jour.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail fait l'objet d'un barème figurant en annexe au présent accord, lequel entrera en vigueur au 1er janvier 2024 ou à défaut, le dernier barème en vigueur si celui-ci s'avère plus favorable. En tout état de cause, l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas excéder les plafonds d'exonération fixés par le barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail sera revalorisée à hauteur de 100 % du pourcentage de revalorisation du barème fiscal fixé pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

En tout état de cause, la revalorisation de l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas conduire à excéder les plafonds d'exonération du barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié, ni dépasser un plafond maximum de :

- 2 % par an pour une revalorisation du barème fiscal inférieure à 5 % ;
- 2,5 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 7 % ;
- 3 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure ou égale à 7 % et inférieure à 10 % ;
- 3,5 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure ou égale à 10 %.

Les parties signataires s'engagent à se revoir dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner la pertinence des plafonds ci-dessus mentionnés.

La revalorisation de l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail s'appliquera à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté de réévaluation du barème de l'administration fiscale pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail n'est pas due :

- aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition par l'employeur ;
- en cas de suspension du contrat de travail du salarié (congrés payés et autres congés, maladie...) ;

– en cas de télétravail.

En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique pourra être majoré par l'employeur dans les conditions fixées par le barème de l'administration fiscale.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail constitue un remboursement de frais professionnels, déductible à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales lorsqu'elle satisfait aux conditions prévues par la réglementation relative aux frais professionnels (arrêté du 20 décembre 2002 pris en application de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale). Ces conditions sont rappelées dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

Pour rappel, l'employeur doit être en mesure de produire, en cas de contrôle URSSAF, les justificatifs relatifs au moyen de transport utilisé par le salarié, à la distance séparant le domicile du lieu de travail, à la puissance fiscale du véhicule et au nombre de trajets effectués chaque mois. En conséquence, à la demande de l'employeur, le salarié doit justifier de l'utilisation de son véhicule personnel et fournir les éléments nécessaires pour justifier des dépenses engagées.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au

présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai.

Annexe

Article

Annexe

Indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail

Arrondissement de Valenciennes-Cambrai

Barème applicable au 1er janvier 2024.

Distance en km	Indemnité quotidienne
3	1,23 €
4	1,25 €
5	1,28 €
6	1,31 €
7	1,34 €
8	1,36 €
9	1,38 €
10	1,40 €
11	1,42 €
12	1,44 €
13	1,52 €
14	1,65 €
15	1,75 €
16	1,88 €
17	2,00 €
18	2,13 €
19	2,23 €
20	2,36 €
21	2,53 €
22	2,63 €
23	2,73 €
24	2,84 €
25	2,94 €
26	3,05 €
27	3,17 €
28	3,28 €
29	3,38 €
30	3,49 €
31	3,57 €
32	3,67 €
33	3,78 €

34	3,86 €
35	3,97 €
36	4,07 €
37	4,17 €
38	4,26 €
39	4,36 €
40	4,47 €
41	4,57 €
42	4,65 €
43	4,76 €
44	4,86 €
45	4,97 €
46	5,05 €
47	5,15 €
48	5,26 €
49	5,36 €
50	5,45 €
51	5,55 €
52	5,66 €
53	5,74 €
54	5,84 €
55	5,93 €
56	6,03 €
57	6,11 €
58	6,20 €
59	6,30 €
60	6,39 €

Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes

Date du texte : 2022-06-28 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : « Arrondissement d'Avesnes ».

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Saint-Éloi

Lorsque dans les entreprises, il était d'usage constant, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit au 1er janvier 2024, de chômer et de payer la journée de la Saint-Éloi, les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficieront en application de ce même usage, le 1er décembre, d'une journée d'absence rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, si ce même usage laissait la possibilité de ne pas chômer obligatoirement le 1er décembre dès lors qu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'entreprise, et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1er décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année comme précédemment ;
- soit à une majoration de 100 % de leur rémunération.

Article 4 — Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

1. Salariés pouvant utiliser les transports publics de personnes

Les salariés ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du code du travail.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

La prise en charge par l'employeur se fait sur justification des dépenses engagées par le salarié dans les conditions fixées à l'article R. 3261-5 du code du travail.

2. Salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles : barème conventionnel d'indemnités kilométriques

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail prenant la forme d'une indemnité kilométrique :

- soit parce qu'ils n'ont pas accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes ;
- soit parce que l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport public.

Ces salariés bénéficient alors d'une indemnité de transport quotidienne déterminée en fonction du nombre de kilomètres parcourus « distance aller » pour chaque journée où le salarié est amené à se rendre de son domicile sur son lieu de travail habituel. Il incombe au salarié de fournir un justificatif de domicile à la demande de l'employeur.

Pour déterminer le nombre de kilomètres parcourus, l'employeur utilisera le service gratuit de cartographie et de calcul d'itinéraire de son choix.

Cette indemnité de transport est versée aux salariés dont le domicile se situe à 3 kilomètres et plus de leur lieu habituel de travail. Elle est plafonnée à une « distance aller » de 50 kilomètres par jour.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail fait l'objet d'un barème figurant en annexe au présent accord lequel entrera en vigueur au 1er janvier 2024. En tout état de cause, l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra excéder les plafonds d'exonération fixés par le barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail sera revalorisée à hauteur de 100 % du pourcentage de revalorisation du barème fiscal fixé pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

En tout état de cause, la revalorisation de l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas conduire à excéder les plafonds d'exonération du barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié, ni dépasser un plafond maximum de :

- 2 % par an pour une revalorisation du barème fiscal jusqu'à 5 % ;
- 2,5 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure à 5 % ;
- 3 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure à 10 %.

La revalorisation de l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail s'appliquera à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté de réévaluation du barème de l'administration fiscale pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail n'est pas due :

- aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou qui bénéficie d'un véhicule mis à disposition par l'employeur ;
- en cas de suspension du contrat de travail du salarié (congs payés et autres congés, maladie...) ;
- en cas de télétravail.

En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique pourra être majoré par l'employeur dans les conditions fixées par le barème de l'administration fiscale.

L'indemnité domicile-lieu de travail constitue un remboursement de frais professionnels, déductible à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales lorsqu'elle satisfait aux conditions prévues par la réglementation relative aux frais professionnels (arrêté du 20 décembre 2002 pris en application de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale). Ces conditions sont rappelées dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

Pour rappel, l'employeur doit être en mesure de produire, en cas de contrôle URSSAF, les

justificatifs relatifs au moyen de transport utilisé par le salarié, à la distance séparant le domicile du lieu de travail, à la puissance fiscale du véhicule et au nombre de trajets effectués chaque mois. En conséquence, à la demande de l'employeur, le salarié doit justifier de l'utilisation de son véhicule personnel et fournir les éléments nécessaires pour justifier des dépenses engagées.

Article 5 — Prime de vacances

Au moment du départ en congé principal, le salarié présent dans l'entreprise au 1er juin de l'année en cours, bénéficie d'une prime de vacances calculée pour un temps plein.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une prime de vacances calculée au prorata de leur temps de travail.

La prime de vacances est proratisée en cas d'entrée ou de départ en cours d'année (1er juin-31 mai).

Au-delà de deux mois d'absence en une ou plusieurs fois, la prime de vacances est réduite de 1/30e par jour d'absence pour les salariés qui, dans la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, ont eu des jours d'absence non assimilés par le code du travail à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

La prime de vacances n'est pas due en cas :

- de rupture à l'initiative du salarié ;
- de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

La prime de vacances fait l'objet d'une négociation annuelle entre les partenaires sociaux, au plus tard le 31 mai. (À titre transitoire, le montant négocié en 2024 se fera sur la base du dernier montant négocié sur l'arrondissement d'Avesnes).

S'il existe dans l'entreprise des primes qui, sous quelque dénomination que ce soit et qu'elle qu'en soit la périodicité, ont le même objet, ces primes s'imputent à due concurrence sur le montant de la prime de vacances résultant du présent article.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 28 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries de la transformation des métaux du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de

d'Avesnes-sur-Helpe.

Annexe

Article

Annexe
Indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail

Arrondissement d'Avesnes.

Barème applicable au 1er janvier 2024.

Distance en km	Indemnité quotidienne
3	1,25 €
4	1,28 €
5	1,31 €
6	1,36 €
7	1,40 €
8	1,52 €
9	1,65 €
10	1,75 €
11	1,88 €
12	2,00 €
13	2,13 €
14	2,23 €
15	2,36 €
16	2,53 €
17	2,63 €
18	2,73 €
19	2,84 €
20	3,00 €
21	3,05 €
22	3,17 €

23	3,28 €
24	3,38 €
25	3,49 €
26	3,57 €
27	3,67 €
28	3,78 €
29	3,86 €
30	3,97 €
31	4,07 €
32	4,17 €
33	4,26 €
34	4,36 €
35	4,47 €
36	4,57 €
37	4,65 €
38	4,76 €
39	4,86 €
40	4,97 €
41	5,05 €
42	5,15 €
43	5,26 €
44	5,36 €
45	5,45 €
46	5,55 €
47	5,66 €
48	5,74 €
49	5,84 €
50	5,93 €

Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Protection sociale complémentaire

Date du texte : 2022-08-29 Version KALI retenue : 2023-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale (CCN) signée le 7 février 2022, modifiée par un avenant n° 1 du 1er juillet 2022, entrera en vigueur le 1er janvier 2024 à l'exception des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire, dont l'entrée en vigueur par anticipation est prévue à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la CCN et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Les partenaires sociaux territoriaux, ci-après dénommé « les parties » ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu le 29 juin 2022, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et des accords conclus dans son champ.

Toutefois, les parties ont décidé de conclure le présent accord autonome pour renforcer la protection sociale complémentaire des salariés cadres et non-cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN, respectueux de ces nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

La protection sociale complémentaire s'entend aussi bien des prestations en frais de soins de santé que des prestations de prévoyance dite « lourde » en espèces (incapacité, invalidité, décès).

Les parties sont convaincues qu'un niveau élevé de protection sociale complémentaire doit permettre d'atténuer les conséquences pécuniaires des aléas de la vie subis par les salariés des entreprises tout en concourant à accroître l'attractivité des métiers de la métallurgie et renforcer le tissu industriel des départements de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Elles saluent les avancées de la CCN de la métallurgie en matière de protection sociale

complémentaire, l'accord autonome permettant de maintenir un niveau élevé de protection sociale dans les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes et de conserver la maîtrise du pilotage des régimes prévoyance et santé initiée il y a plus de 20 ans.

Les parties conviennent de renforcer le socle territorial minimal obligatoire de branche en protection sociale complémentaire définissant les garanties de frais de soins de santé et les garanties de prévoyance dite « lourde », au bénéfice des salariés visés à l'article 5 du présent accord.

Les parties conviennent également, conformément aux dispositions conventionnelles nationales, d'instaurer des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES) afin de promouvoir des actions et prestations de solidarité.

Les signataires du présent accord confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance. Ce dialogue social est organisé de façon à piloter le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions du présent accord.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions du présent accord à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er — Objet de l'accord autonome

Le présent accord a pour objet de pérenniser et renforcer un socle minimal de garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire de branche.

Article 2 — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle CCN de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la nouvelle CCN de la métallurgie : sur le territoire des départements de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 3 — Niveau minimal de garanties

Le socle territorial minimal de garanties doit permettre à tous les salariés (y compris les VRP et travailleurs à domicile) des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini par l'article 2 ci-dessus, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, en matière de remboursement de frais de soins de santé, dans les conditions définies au chapitre II du présent accord, et de risques de prévoyance lourde, dans les conditions définies au chapitre III du présent accord.

Des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES), au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, sont également mises en place afin de promouvoir, au-delà des garanties précitées, des actions et prestations de solidarité, dans les conditions définies au chapitre IV du présent accord.

Les salariés bénéficient du niveau minimal de garanties ainsi défini par le présent accord quel que soit l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

Article 4 — Cotisation garantie au niveau de la branche

Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie au niveau de la branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent accord.

Cette cotisation garantie est acquittée pour chacun des salariés visés à l'article 5 du présent accord.

Cette cotisation garantie au niveau de la branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé. En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance lourde prévues au chapitre 3 du présent accord.

Le niveau de cette cotisation garantie au niveau de la branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres tels que définis à l'article 5 ci-dessous ;
- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 5 ci-dessous.

Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;
- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

En application des articles L. 2252-1 du code du travail et 166-2 de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022, l'article 1er de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, n'est pas opposable aux entreprises de la branche entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 5 — Salariés bénéficiaires de l'accord autonome

Le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, les salariés cadres et non-cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Les cadres sont les salariés définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les non-cadres sont les salariés non définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces catégories sont identifiées ci-après.

Il est rappelé que les entreprises ont la faculté d'intégrer dans la catégorie des cadres, les salariés non-cadres relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l'APEC.

Catégories d'emplois concernées, à compter du 1er janvier 2024 :

L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, à compter du 1er janvier 2024, est définie à l'article 62.3 de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022, prenant en compte la nouvelle classification conventionnelle prévue par la CCN, comme suit :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (assimilés-cadres), sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Catégories d'emplois concernées, pour l'année civile 2023 :

Par dérogation pour l'année 2023, compte-tenu de la date d'entrée en vigueur postérieure de la nouvelle CCN de la métallurgie, les catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, sont les

suivantes :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, telle qu'en vigueur au 1er janvier 2023 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (assimilés-cadres), sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1er janvier 2023 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2e échelon du niveau III et, au plus, au 1er échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1er janvier 2023.

Article 6 — La notion d'ayants droit (conjoint et enfants à charge)

6.1. Conjoint

Il s'agit :

- du conjoint non séparé de corps judiciairement ou dont l'acte de séparation à l'amiable a été retranscrit sur l'acte d'état civil ;
- de la personne liée par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- du concubin.

6.2. Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis, dans la mesure où ils répondent aux conditions suivantes :

D'une part :

- ils sont âgés de moins de 18 ans ;
- ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
 - être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi.
- ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;
- ou les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.

D'autre part :

- ils vivent sous le même toit ;
- ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la

perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;
- ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).

Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge : les enfants recueillis, dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint (tel que défini ci-avant), du salarié décédé, sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 7 — Caractère impératif

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatives aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail au terme duquel les stipulations de branche prévalent sur toute convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 26 janvier 2023 - art. 1)

Article 8 — Sort des contrats d'assurance collectifs souscrits par les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes (y compris la mise en œuvre du DES) par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à celui défini dans le présent accord, devront, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 9 ci-après :

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord ;
- soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord.

Article 9 — Date d'application

Le présent accord entre en application, sous réserve de l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté

d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Article 10 — Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objectif de solidarité intergénérationnelle, intragénérationnelle et interentreprises recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les dispositions du présent accord sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 11 — Bénéficiaires

11.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent accord, relatif aux garanties de frais de soins de santé, bénéficie à tous les salariés des entreprises tels que définis à l'article 5, entrant dans le champ d'application défini à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, les salariés pouvant justifier d'un cas de dispense, conformément à l'article 11.3 ci-après, peuvent être dispensés, à leur demande, d'adhésion au contrat collectif.

11.2. Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

11.2.a. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 22.1 du présent accord ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

11.2.b. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties, les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent également demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation.

Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties, ci-après définies, tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente pendant toute la période de suspension de son contrat de travail.

Pour rappel la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 15 du présent accord, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

11.2.c. Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti au titre du présent chapitre pour l'ensemble des garanties de frais de soins de santé, moyennant le paiement des cotisations. Les modalités de financement de ce maintien sont assurées dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe.

L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

11.3. Caractère obligatoire du contrat collectif et dispenses d'affiliation

Les salariés sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire, sous réserve des cas de dispenses facultatives visées à l'article 11.3.2.a et des cas de dispenses de droit visés à l'article 11.3.2.b.

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

11.3.1. Formalisme des demandes de dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit lui permettant de solliciter cette dispense, ou le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur. Cette déclaration doit prendre la forme d'une attestation signée par le salarié et suppose la remise concomitante des justificatifs adéquats.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir une absence de couverture et la renonciation aux droits à portabilité.

Peuvent être invoqués par les salariés le souhaitant les cas de dispense prévus aux points 11.3.2.a et 11.3.2.b ci-après et, en tout état de cause, ceux applicables de plein droit conformément à la législation en vigueur, actuelle et future.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au contrat collectif.

En tout état de cause, les salariés cessant de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'un cas de dispense seront tenus de cotiser et d'adhérer au contrat collectif à titre obligatoire.

11.3.2. Cas de dispenses d'affiliation

11.3.2.a. Les dispenses facultatives

Des dispenses facultatives peuvent être formalisées dans l'acte de droit du travail (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur [DUE]).

Les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense suivantes au bénéfice des salariés.

Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur [DUE]) et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après :

a) les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de

remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale.

b) les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, b, du code de la sécurité sociale.

c) les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, et qu'ils en remplissent les conditions et en justifient.

11.3.2.b. Les dispenses de droit

À leur initiative, les salariés peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils respectent les conditions prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Ces demandes de dispense doivent être formulées par écrit dans les délais prévus à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale, et être accompagnées, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

Article 12 — Versement santé

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

Article 13 — Répartition de la cotisation

Les cotisations servant à financer les garanties minimales conventionnelles obligatoires de frais de soins de santé, mises en place au sein de l'entreprise, sont réparties comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties facultatives (additionnelles et extension conjoint - enfant) sont entièrement à la charge du salarié.

Néanmoins, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- une répartition plus favorable au salarié pour la couverture des garanties minimales conventionnelles obligatoires ;
- un régime obligatoire avec des garanties additionnelles en complément du socle minimal conventionnel.

Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque des garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire ou facultatif, ou lorsque les garanties sont étendues aux ayants droit des salariés, au sein de l'entreprise, les conditions de participation de l'employeur sont précisées aux articles 14.2 et 14.3.

Article 14 — Garanties de frais de soins de santé

Le présent accord, ainsi que le contrat d'assurance souscrit par l'employeur, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1° quater du code général des impôts.

14.1. Socle territorial minimal de garanties obligatoires

Les signataires du présent accord ont convenu d'un niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés visés à l'article 5 du présent accord sous réserve des cas de dispenses visés aux articles 11.3.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 1 du présent accord.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans les tableaux de garanties.

La date des soins prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité sociale ou celle mentionnée sur les factures pour les actes ne donnant pas lieu à remboursement de la part de la sécurité sociale.

Les garanties du régime de base conventionnel (obligatoire) sont exprimées y compris les

remboursements des régimes de base de la sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime de base de la Sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

14.2. Garanties additionnelles

Des garanties additionnelles peuvent venir compléter le socle minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé défini à l'article 14.1 du présent accord.

Les employeurs visés à l'article 2 peuvent mettre en place ces garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, au sein de leur entreprise, dans le respect du dialogue social.

14.2. a. Garanties additionnelles obligatoires

Les employeurs peuvent mettre en place, à titre obligatoire, dans le respect du dialogue social tel que visé dans le préambule du présent accord, les garanties additionnelles susmentionnées. Ils doivent formaliser ce choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale au niveau de leur entreprise.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

14.2. b. Garanties additionnelles facultatives

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre facultatif, au sein de l'entreprise, la cotisation afférente est intégralement à la charge des salariés ayant choisi d'opter pour ce niveau supérieur de garanties.

Toutefois, les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une participation financière de l'employeur, partielle ou totale, au financement de ces garanties additionnelles facultatives.

Pour rappel, dès lors que la couverture est facultative, la participation financière de l'employeur est soumise à cotisations sociales, et devra être intégrée dans lesdites assiettes.

14.3. Extension optionnelle des garanties aux ayants droit des salariés

Les garanties relevant du socle minimal obligatoire, défini à l'article 14.1, ainsi que les garanties additionnelles relevant de l'article 14.2 peuvent être étendues au bénéfice des ayants droit des salariés, conformément aux dispositions du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- ses enfants.

Les notions de conjoint et d'enfants à charge sont définies à l'article 6 du présent accord.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- à la date de l'événement en cas de demande d'affiliation à la suite d'un mariage, Pacs, concubinage ou en cas de naissance ou d'adoption ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension, dans les autres cas que ceux prévus ci-dessus ;
- en tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

En cas de désaffiliation du conjoint et/ ou des enfants, aucune nouvelle demande d'affiliation ne sera acceptée durant un délai de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis à l'article 6.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de soins de santé aux ayants droit, est à la charge exclusive du salarié.

Toutefois, l'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d'une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants droit de ses salariés. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dès lors que la couverture des ayants droit est facultative, il est rappelé que la participation financière de l'employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l'assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles en vigueur à la date de signature du présent accord.

Lorsque cette extension est mise en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Article 15 — Information des salariés

Conformément aux articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'employeur en sa qualité de souscripteur, est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de l'employeur ne portant que sur le paiement des cotisations et sur le respect des obligations imposées par l'article L. 911-7 II et suivants du code de la sécurité sociale.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu d'informer les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, de leur faculté d'obtenir le maintien des garanties frais de soins de santé, sous réserves que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Article 16 — Cessation des garanties

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par le présent accord dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 17 du présent accord ;
- en cas de suspension du contrat de travail visé à l'article 11.2 du présent accord ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;
- en cas de non-paiement de la cotisation frais de soins de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Article 17 — Maintien des garanties frais de soins de santé

17.1. Portabilité des droits : maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage

Depuis le 1er juin 2014, les salariés affiliés au régime conventionnel de frais de soins de santé bénéficient, temporairement, du maintien de la garantie en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une indemnisation du régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité.

Il appartient à l'ancien salarié de justifier, auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises ; de plus, il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Ce dispositif de maintien est également applicable aux ayants droit du salarié, lorsque ceux-ci bénéficient effectivement d'une extension de la garantie frais de santé, par l'intermédiaire du contrat collectif souscrit à cet effet par l'employeur.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des

assurés bénéficiant de ce dispositif seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien, qui ne sera pas prolongée d'autant. Il appartient à l'ancien salarié d'informer l'assureur en cas de changement de situation auprès de Pôle emploi.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de maintien relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

17.2. Maintien des garanties frais de soins de santé conforme à l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, en vue d'obtenir le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, ils bénéficient du maintien des garanties frais de soins de santé dans les conditions décrites ci-après.

Le contrat ou la convention doit prévoir, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats ou conventions par lesquels l'organisme assureur maintient cette couverture :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès.

Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les cotisations finançant ce maintien sont à la charge exclusive des anciens salariés ou de leurs ayants droit en cas de décès de ce dernier.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Ainsi :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 18 — Objet et bénéficiaires

Les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de pérenniser et renforcer le dispositif obligatoire de prévoyance couvrant les risques incapacité, invalidité et décès, au bénéfice de tous les salariés tels que définis à l'article 5, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2, sans condition d'ancienneté sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous.

Article 19 — Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

19.1. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 22.1 ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés susvisés sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, et selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

- Pour la garantie incapacité :

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail, indemnisée, par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), pour la garantie incapacité, est égale au

montant brut dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

- Pour les garanties décès et invalidité :

L'assiette des cotisations, pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), est la rémunération antérieure (salaires des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

19.2. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation. Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent demander à rester affiliés au contrat collectif, au titre de la seule garantie décès, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien de la garantie décès, ci-après définie, pendant toute la période de suspension de son contrat de travail et tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente.

Pour rappel, la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 26 du présent accord, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

19.3. Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti, au titre du présent chapitre, pour l'ensemble des garanties de prévoyance, moyennant le paiement des cotisations.

La base de cotisations et des garanties est égale aux salaires bruts des douze derniers mois civils soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et précédant le mois du départ en période de réserve.

La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe. L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

Article 20 — Répartition de la cotisation

L'employeur doit, sur les cotisations servant à financer les garanties minimales conventionnelles obligatoires de prévoyance mises en place, au sein de l'entreprise :

– pour les salariés non-cadres, s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

La répartition du coût de cette cotisation, entre les salariés et l'employeur, sera réalisée selon les modalités précitées, au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par le présent accord. Toutefois, il est expressément convenu que la part de cotisation supportée par le salarié soit 50 % au maximum, inclut prioritairement le financement de la prestation incapacité temporaire ;

– pour les salariés cadres, prendre en charge 100 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire. L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime obligatoire avec des garanties additionnelles en complément du socle minimal conventionnel. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque des garanties additionnelles sont ainsi mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit participer à leur financement sur la quote-part de cotisation correspondant auxdites garanties additionnelles. Toutefois l'employeur n'est pas tenu par les conditions minimales de participation précitées, applicables uniquement au financement du socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire par le présent accord. Les conditions minimales de participation précitées ne sont donc pas applicables sur la quote-part des cotisations venant financer lesdites garanties additionnelles.

Article 21 — Caractère obligatoire du contrat collectif

Les salariés visés à l'article 5 sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire.

Leur adhésion s'impose donc, dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 22 — Garanties prévoyance

Les signataires du présent accord ont convenu d'un niveau minimal de garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), bénéficiant aux cadres d'une part et aux non-cadres d'autre part, devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle territorial minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés cadres et non-cadres visés à l'article 5.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 2 du présent accord.

Le présent accord rend obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application tel que défini à l'article 2, la souscription d'un contrat collectif de prévoyance comprenant les garanties minimales ci-après définies et désignées sous le terme socle minimal de garanties.

Pour le calcul de chacune des prestations, le salaire de référence servant de base de calcul des prestations ne peut excéder 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

22.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par la présente annexe, que les incapacités temporaires de travail intervenues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

22.1. a. Objet

Les salariés visés à l'article 5 du présent accord bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie indemnisé par la sécurité sociale, de garanties incapacité telles que définies aux articles suivants, leur permettant de leur assurer un niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du salaire de référence défini ci-après, pendant une période déterminée, selon les conditions suivantes.

22.1. b. Salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la date de l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent l'arrêt

de travail, le salaire de référence est composé des revenus de remplacement perçus sur ladite période.

22.1. c. Montant des indemnités journalières complémentaires (IJC)

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit.

- Pour les salariés cadres :
 - 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;
 - 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.
- Pour les salariés non-cadres :
75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

L'indemnité journalière complémentaire susmentionnée est versée tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale. Elle n'est plus due dès lors que l'indemnisation par la sécurité sociale cesse, pour quelque motif que ce soit.

22.1. d. Niveaux d'indemnisation

22.1. d. i. Garantie dite « de complément »

Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite « de complément » précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 5, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 22.1. c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie, ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

22.1. d. ii. Garantie « relais »

Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du

premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent accord est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

22.1. e. Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application du présent accord, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein.

22.1. f. Garantie indemnité temporaire d'incapacité

En cas d'incapacité au travail déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire d'incapacité peut être versée au salarié inapte, par la sécurité sociale, dans l'attente de la décision de reclassement ou de licenciement prise par l'employeur (arts. L. 433-1, alinéa 5, et D. 433-2 à D. 433-8 du code de la sécurité sociale).

Le présent accord prévoit qu'une indemnité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale, est attribuée au salarié bénéficiaire de la garantie temporaire d'incapacité. Le versement de cette indemnité complémentaire cesse dès que le versement de l'indemnité temporaire d'incapacité cesse.

Cette indemnité complémentaire est assimilable à la garantie incapacité. Elle est calculée en complément de l'indemnité temporaire d'incapacité qui se substitue ainsi, dans le calcul de la prestation visée au présent article, à l'indemnité journalière de sécurité sociale.

22.2. Garantie invalidité

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par le présent accord, que les invalidités reconnues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

22.2. a. Objet

L'assuré classé en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est et demeure supérieur à 33 %, bénéficie d'une rente servie par l'assureur en complément de celle versée par la sécurité sociale et après déduction des sommes de toutes provenance ayant le même objet.

Cette rente, dont le montant est déterminé en pourcentage du salaire de référence, sera versée dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente et, au plus tard, jusqu'au versement de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

22.2. b. Salaire de référence

Le salaire de référence précité correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent la reconnaissance de l'invalidité, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si une invalidité ou une invalidité absolue et définitive est reconnue plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution d'un indice déterminé dans le contrat collectif d'assurance.

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente invalidité est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

22.2. c. Montant de la rente invalidité

Pour les salariés percevant une pension d'invalidité versée par le régime général :

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 45 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés non-cadres est de :

- invalidité 1re catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 3e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Pour les salariés cadres et non-cadres percevant une rente d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle versée par le régime général :

Le montant de la rente d'invalidité complémentaire est de :

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;
- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;
- si le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où « n » représente ledit taux d'incapacité.

La formule de calcul de la rente complémentaire est la suivante : $n/66$ e de la rente invalidité 2e catégorie, comme définie ci-dessus.

22.2. d. Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé

En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la rente d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une pension d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la pension n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application du présent accord, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la rente sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 22.2. b.

22.3. Capital décès

22.3. a. Objet

En cas de décès d'un salarié, les bénéficiaires définis à l'article 22.3. d perçoivent un capital décès, dans les conditions fixées ci-après.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la sécurité sociale donne lieu au versement par anticipation de l'intégralité du capital décès ci-après précisé.

Ce capital décès sera versé à tout assuré classé en invalidité 3e catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % par la sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de

maladie professionnelle.

22.3. b. Salaire de référence

Le montant du capital décès précédemment défini est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si le décès ou l'invalidité absolue et définitive survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 22.2. b.

Le salaire de référence servant de base au versement du capital décès est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

22.3. c. Montant du capital décès

Le montant de ce capital décès est de :

- 200 % du salaire de référence tel que défini à l'article 22.3. b, pour les salariés cadres ;
- 100 % du salaire de référence tel que défini à l'article 22.3. b, pour les salariés non-cadres.

22.3. d. Bénéficiaires

La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit (vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, par parts égales entre eux aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de

l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité ;
- à défaut, aux autres héritiers de l'assuré à proportion de leurs parts héréditaires.

22.4. Allocation de frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, de son conjoint ou équivalent ou de l'un de ses enfants à charge, une allocation de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

22.5. Rente éducation

22.5. a. Objet

En cas de décès d'un salarié, ses enfants à charge tels que définis à l'article 6.2, perçoivent une rente temporaire d'éducation, versée mensuellement à terme échu, dans les conditions fixées ci-après.

22.5. b. Salaire de référence

Le montant de la rente temporaire d'éducation susmentionnée est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si le décès survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, déterminé dans le contrat collectif d'assurance, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 22.2. b.

22.5. c. Montant de la rente

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié cadre ou non-cadre, est de 10 % du salaire de référence quel que soit l'âge de l'enfant.

En toute hypothèse, pour les garanties prévues au présent article, le salaire de référence retenu est au moins égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère, en cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois. Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement.

22.5. d. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont définis à l'article 6.2.

22.5. e. Extension de la garantie pour les enfants handicapés et en invalidité 2e et 3e catégorie

Le bénéfice de la rente éducation, équivalente à 10 % du salaire de référence du salarié décédé, est également accordé aux enfants handicapés et reconnus invalides 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, du salarié et ceux de son conjoint, quel que soit leur âge et sans limitation de durée.

Article 23 — Revalorisation des prestations

23.1. Revalorisation des prestations en cours de versement

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes éducation, sont revalorisées au 1er janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Cet indice est le même pour ces trois prestations, ainsi que pour les salaires de référence mentionnés aux articles 22.1. b, 22.2. b, 22.3. b et 22.5. b.

23.2. Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme, y compris les prestations décès prenant la forme de rente, continueront à être revalorisées sur la base de l'indice défini à l'article 22.2. b.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En l'absence d'organisme assureur reprenneur, en application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les dispositions contractuelles ne peuvent prévoir la cessation de la revalorisation des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat, et la revalorisation doit être prise en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

En cas de changement d'organisme assureur, l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale impose à l'employeur d'organiser la poursuite des revalorisations des prestations. Dès lors, la prise en charge de la revalorisation des prestations selon les dispositions contractuelles convenues, par l'organisme assureur prenant, est conforme aux dispositions d'ordre public des articles 7 de la loi du 31 décembre 1989 et L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 24 — Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 25.1 du présent accord ;
- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 19 du présent accord ;
- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;
- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- en tout état de cause, du fait de la dénonciation du présent accord et/ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 25 — Maintien des garanties prévoyance

25.1. Portabilité

L'adhésion est maintenue, au profit des anciens salariés, dans le cadre du dispositif de « portabilité », prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement, du maintien de son affiliation au contrat collectif de prévoyance de l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

Pour rappel, l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

25.2. Maintien des garanties prévoyance conforme aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, souscrit en

application du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention. De telles révisions ne peuvent être prévues à raison de la seule résiliation ou du seul non-renouvellement.

Les modalités de revalorisation des prestations, dans ce cas, se font conformément aux dispositions de l'article 23 du présent chapitre.

L'engagement doit être couvert à tout moment, pour tous les contrats ou conventions souscrits, par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement comportant la couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité, la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité. La résiliation ou le non-renouvellement du ou des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion couvrant le risque décès.

Cet engagement doit être couvert à tout moment par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Article 26 — Information des salariés

En sa qualité de souscripteur, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme complémentaire, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité.

Les salariés de l'entreprise sont informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité (DES)

Article 27 — Objet et modalités de financement des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité

Poursuivant ce qui avait été mis en place dans le cadre du régime conventionnel complémentaire de frais de soins de santé, et conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES), pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Les signataires du présent accord affirment leur attachement à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues d'affecter au moins 2 % de la cotisation HT sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de soins de santé et prévoyance lourde au titre des garanties socles et des garanties additionnelles obligatoires, ou un budget équivalent, pour le financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité, telles que définies par le présent accord.

Ces actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur et établie par l'organisme assureur.

Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé. Il est fortement recommandé aux entreprises de prévoir, dans les contrats collectifs qui les lient à leurs organismes assureurs, que ces derniers transmettront les informations afférentes dans un document que l'employeur retransmettra, aux instances représentatives du personnel ou, à défaut, aux salariés.

Les partenaires sociaux définiront ensemble les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 2. Ces garanties sont listées à l'annexe 3 du présent accord.

Chapitre V Dispositions finales

Article 28 — Condition, durée, révision et dénonciation

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant

les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, les articles 14, 22 et 27 du présent accord pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'une ou l'autre des parties, en cas d'évolution significative du coût de la protection sociale complémentaire dans le champ d'application défini à l'article 2, suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord tel que défini à l'article 2, resteront en tout état de cause tenues de respecter les dispositions nationales en vigueur en matière de protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie.

Article 29 — Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Article 30 — Formalités de notification et de dépôt

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 31 — Suivi et rendez-vous

Les parties conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, et de se donner rendez-vous a minima une fois par an.

Également de se réunir à chaque fois que l'une d'entre elles en exprimera le besoin au regard des dispositions de l'accord, en particulier en cas d'évolution des règles nationales de la protection sociale complémentaire dans la branche, ou des règles légales et réglementaires en la matière.

Article 32 — Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexes

Article

Annexe 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 108 à 114.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230011_0000_0021.pdf/BOCC

Article

Annexe 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 115 à 117.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230011_0000_0021.pdf/BOCC

Article

Annexe 3

Garanties collectives non directement contributives présentant un degré élevé de solidarité (DES)

Les parties ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES).

Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de prévoir l'institution de garanties collectives présentant un DES et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises visées à l'article 2 du présent accord qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les parties entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il

s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement contribuera à l'attractivité de la branche ;
- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;
- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des seniors et contribue à l'attractivité de la branche ;
- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les parties souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. » En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche AT/MP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un DES ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du DES de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du DES et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde, ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de soins de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;
- prévention en santé, au titre :
 - de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du

domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose... ;

-- de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète... ;

-- de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psychosociaux (RPS), de prévention des troubles musculosquelettique (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail...

Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :

- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :

-- par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ;

-- dans le cadre de la branche AT/MP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;

- enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;

- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aider ;

- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie ;

- l'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'inaptitude par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité temporaire d'inaptitude et de son complément prévu à l'article 22.1.f du présent accord, et de prestations en nature pour l'ensemble des salariés concernés.

Aisne (ex-IDCC 2542) Prime vacances et conditions de travail femmes enceintes

Date du texte : 2022-07-06 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération

Les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E et faisant partie de l'effectif de l'entreprise au 31 mai ont droit à un complément annuel de rémunération.

Ce complément est versé, en une seule fois, soit au moment du départ en congés soit au moment du paiement de ce congé. Le congé visé est le congé principal.

Le montant de ce complément fait l'objet d'une négociation annuelle territoriale. À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant ce complément, les signataires du présent accord conviennent que la valeur du complément applicable est la dernière négociée sur le territoire de l'Aisne.

Ce complément est proratisé :

- par mois entier pour les salariés embauchés après le 1er juin de l'année précédente ;
- en fonction de la durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, le montant de ce complément est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi. La même règle sera appliquée si la durée contractuelle de travail à temps partiel est modifiée au cours de la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

En outre, ce complément est réduit pour les salariés qui, dans la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, totalisent plus de 30 journées d'absence. Cette réduction est proportionnelle à la durée des absences, quels qu'en soient leurs motifs.

Il ne sera toutefois pas tenu compte des absences assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé. Sont notamment visées :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- les absences pour maladie dans les limites fixées par l'article 84 de la convention collective de la métallurgie ;
- les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles,

des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens ;

- les congés exceptionnels pour événements de famille.

Au cas où il existerait déjà dans l'entreprise des primes supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale qui, sous quelque dénomination que ce soit, auraient le même caractère de complément annuel, ces primes viendront en déduction - ou s'imputeront à due concurrence - de ce complément annuel. En application de ce principe, sont notamment exclues les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire.

Article 4 — Conditions de travail des femmes enceintes

À compter du 4^e mois de grossesse, la salariée enceinte peut demander le remplacement des entrées et sorties anticipées ou différées visées à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie par un temps de pause.

Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Suivi de l'application

Le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) dans les conditions prévues à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin.

Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH 2023

Date du texte : 2022-09-29 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Le présent accord institue pour l'année 2023, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, *travaillant normalement* (1), ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2023, sous réserve des articles 23 et 23 bis des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

(1) Les termes « travaillant normalement » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 5,22 € à compter du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3 — Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 8,67 € à compter du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « Ouvriers ».

Article 4 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme le 31 décembre 2023.

Article 6 — Suivi et rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de juin 2023 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 7 — Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8 — Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe

Article

Annexe

Rémunérations annuelles garanties (REGA) pour l'année 2023

Horaires légal de travail 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	ATAM [1]	Ouvriers	Agent de maîtrise
			29 sept. 2022	29 sept. 2022	29 sept. 2022
V	3	395	35 254		37 236
	3	365	32 591		34 423
	2	335	29 926		31 608
	1	305	27 320		28 262
IV	3	285	25 824	25 824	27 275
	2	270	24 597	24 597	
	1	255	23 556	23 556	24 368
III	3	240	22 608	22 608	23 878
	2	225	21 854		
	1	215	21 432	21 432	22 638
II	3	190	20 905	20 905	
	2	180	20 762		
	1	170	20 622	20 622	
I	3	155	20 538	20 538	
	2	145	20 508	20 508	
	1	140	20 496	20 496	

[1] Administratifs et techniciens & agents de maîtrise (hors atelier).

Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) RAG et RMH 2022

Date du texte : 2022-11-07 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1er — Rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre pour l'année 2022

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2022, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 h mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	19 864 €
	2	145	19 889 €
	3	155	19 905 €
II	1	170	19 923 €
	2	180	19 947 €
	3	190	20 074 €
III	1	215	20 527 €
	2	225	20 819 €
	3	240	21 525 €
IV	1	255	22 240 €
	2	270	23 232 €
	3	285	24 455 €

V	1	305	26 255 €
	2	335	29 195 €
	3	365	32 443 €
	3	395	35 547 €

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point au 1er décembre 2022

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,92 euros à compter du 1er décembre 2022.

Barème au 1er décembre 2022

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RMH
I	1	140	828,80 €
	2	145	858,40 €
	3	155	917,60 €
II	1	170	1 006,40 €
	2	180	1 065,60 €
	3	190	1 124,80 €

III	1	215	1 272,80 €
	2	225	1 332,00 €
	3	240	1 420,80 €
IV	1	255	1 509,60 €
	2	270	1 598,40 €
	3	285	1 687,20 €
V	1	305	1 805,60 €
	2	335	1 983,20 €
	3	365	2 160,80 €
	3	395	2 338,40 €

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphe 5 et paragraphe 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 5 — Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Vendée (ex-IDCC 2489) Effectifs garantis annuels (TEGA) au 1er janvier 2022

Date du texte : 2022-11-03 Version KALI retenue : 2022-11-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1er janvier 2022.

Article 2

Les TEGA base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2022, sont fixés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe 1
Taux effectifs garantis annuels 2022

Date d'application : à partir de l'année 2022.

Durée légale hebdomadaire TTE.

Base : 35 heures.

(En euros.)

Coefficient	Ouvrier	Maîtrise atelier	Adm/Tech
140	19 940		19 940
145	19 970		19 970
155	20 050		20 050
170	20 165		20 165
180			20 275
190	20 395		20 395
215	20 915	20 995	20 915
225			21 280
240	21 850	22 055	21 850
255	22 785	23 150	22 365
270	23 765		23 340
285	25 000	25 050	24 365
305		26 740	25 780
335		28 790	27 735
365		31 060	29 935
395		33 145	31 920

Ain (ex-IDCC 914) TEG, RMH et prime de panier de nuit 2022

Date du texte : 2022-10-10 Version KALI retenue : 2022-11-16 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2022.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 15 février 2022.

Article 1er — Taux effectifs garantis annuels à compter de 2022

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2022 (articles 21 et 21 bis de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Article 2 — RMH à compter du 1er avril 2022

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,73 euros à compter du 1er avril 2022 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de

classification à l'exception des coefficients du niveau I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3 — Prime de panier de nuit à compter du 1er avril 2022

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,80 euros à compter du 1er avril 2022.

Article 4 — Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

En conséquence, et 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 — Clause de rendez-vous

Les parties signataires se donnent rendez-vous courant 2023 pour renégocier ces rémunérations minimales de branche.

Article 7 — Publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Annexe

Article

Annexe

Taux effectifs garantis

(En euros.)

Coefficients	TEG 2022
140	19 745
145	19 745
155	19 745
170	19 845
180	19 945
190	20 045
215	20 145
225	20 365
240	21 570
255	22 785
270	23 635
285	25 095
305	26 395
335	28 785
365	31 321
395	33 885

Barème des primes d'ancienneté
Ouvriers

Valeur du point : 4,73 euros.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 416,45	42,49	56,66	70,82	84,99	99,15	113,32	127,48	141,65	155,81	169,97	184,14	198,30	212,47
	2	270	1 341,90	40,26	53,68	67,10	80,51	93,93	107,35	120,77	134,19	147,61	161,03	174,45	187,87	201,29
	1	255	1 267,35	38,02	50,69	63,37	76,04	88,71	101,39	114,06	126,74	139,41	152,08	164,76	177,43	190,10
III	3	240	1 192,80	35,78	47,71	59,64	71,57	83,50	95,42	107,35	119,28	131,21	143,14	155,06	166,99	178,92
	1	215	1 068,55	32,06	42,74	53,43	64,11	74,80	85,48	96,17	106,86	117,54	128,23	138,91	149,60	160,28
II	3	190	974,70	29,24	38,99	48,74	58,48	68,23	77,98	87,72	97,47	107,22	116,96	126,71	136,46	146,21
	1	170	872,10	26,16	34,88	43,61	52,33	61,05	69,77	78,49	87,21	95,93	104,65	113,37	122,09	130,82
I	3	155	795,15	23,85	31,81	39,76	47,71	55,66	63,61	71,56	79,52	87,47	95,42	103,37	111,32	119,27
	2	145	743,85	22,32	29,75	37,19	44,63	52,07	59,51	66,95	74,39	81,82	89,26	96,70	104,14	111,58
	1	140	718,20	21,55	28,73	35,91	43,09	50,27	57,46	64,64	71,82	79,00	86,18	93,37	100,55	107,73

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 998,70	59,96	79,95	99,94	119,92	139,91	159,90	179,88	199,87	219,86	239,84	259,83	279,82	299,81
	3	365	1 846,90	55,41	73,88	92,35	110,81	129,28	147,75	166,22	184,69	203,16	221,63	240,10	258,57	277,04
	2	335	1 695,10	50,85	67,80	84,76	101,71	118,66	135,61	152,56	169,51	186,46	203,41	220,36	237,31	254,27
	1	305	1 543,30	46,30	61,73	77,17	92,60	108,03	123,46	138,90	154,33	169,76	185,20	200,63	216,06	231,50
IV	3	285	1 442,10	43,26	57,68	72,11	86,53	100,95	115,37	129,79	144,21	158,63	173,05	187,47	201,89	216,32
	1	255	1 290,30	38,71	51,61	64,52	77,42	90,32	103,22	116,13	129,03	141,93	154,84	167,74	180,64	193,55
III	3	240	1 214,40	36,43	48,58	60,72	72,86	85,01	97,15	109,30	121,44	133,58	145,73	157,87	170,02	182,16
	1	215	1 087,90	32,64	43,52	54,40	65,27	76,15	87,03	97,91	108,79	119,67	130,55	141,43	152,31	163,19

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %

V	3	395	1 868,35	56,05	74,73	93,42	112,10	130,78	149,47	168,15	186,84	205,52	224,20	242,89	261,57	280,25
	3	365	1 726,45	51,79	69,06	86,32	103,59	120,85	138,12	155,38	172,65	189,91	207,17	224,44	241,70	258,97
	2	335	1 584,55	47,54	63,38	79,23	95,07	110,92	126,76	142,61	158,46	174,30	190,15	205,99	221,84	237,68
	1	305	1 442,65	43,28	57,71	72,13	86,56	100,99	115,41	129,84	144,27	158,69	173,12	187,54	201,97	216,40
IV	3	285	1 348,05	40,44	53,92	67,40	80,88	94,36	107,84	121,32	134,81	148,29	161,77	175,25	188,73	202,21
	2	270	1 277,10	38,31	51,08	63,86	76,63	89,40	102,17	114,94	127,71	140,48	153,25	166,02	178,79	191,57
	1	255	1 206,15	36,18	48,25	60,31	72,37	84,43	96,49	108,55	120,62	132,68	144,74	156,80	168,86	180,92
III	3	240	1 135,20	34,06	45,41	56,76	68,11	79,46	90,82	102,17	113,52	124,87	136,22	147,58	158,93	170,28
	2	225	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	1	215	1 016,95	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,86	122,03	132,20	142,37	152,54
II	3	190	931,00	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
	3	180	882,00	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
	1	170	833,00	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
I	3	155	759,50	22,79	30,38	37,98	45,57	53,17	60,76	68,36	75,95	83,55	91,14	98,74	106,33	113,93
	2	145	710,50	21,32	28,42	35,53	42,63	49,74	56,84	63,95	71,05	78,16	85,26	92,37	99,47	106,58
	1	140	686,00	20,58	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques base hebdomadaire de 35 heures

Base de calcul primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,73 euros.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier
V	3	395			1 998,70	1 868,35
	3	365			1 846,90	1 726,45
	2	335			1 695,10	1 584,55
	1	305			1 543,30	1 442,65
IV	3	285	TA 4	1 416,45	1 442,10	1 348,05
	2	270	TA 3	1 341,90		1 277,10
	1	255	TA 2	1 267,35	1 290,30	1 206,15
III	3	240	TA 1	1 192,80	1 214,40	1 135,20
	2	225				1 064,25
	1	215	P 3	1 068,55	1 087,90	1 016,95

II	3	190	P 2	974,70		931,00
	2	180				882,00
	1	170	P 1	872,10		833,00
I	3	155	03	795,15		759,50
	2	145	02	743,85		710,50
	1	140	01	718,20		686,00

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) RMH et SEGA au 1er octobre 2022

Date du texte : 2022-10-25 Version KALI retenue : 2022-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1er — Barème RMH à compter du 1er octobre 2022

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), figurant en annexe du présent accord, servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 3,50 % à compter du 1er octobre 2022.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 4,95 euros.

Les montants mensuels indiqués dans les barèmes des RMH annexés au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2 — Barème SEGA à compter de 2022

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2022, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1er janvier 2022.

Ces SEGA tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait

les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 — Éléments de comparaison entre le barème SEGA et la rémunération réelle

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4 — Conditions particulières d'application du barème SEGA

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées pro rata temporis en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

(1) L'article 4 relatif à l'application de la grille calculée au prorata temporis, qui ne vise pas le cas d'une entrée en cours d'année alors que le départ de l'entreprise est bien prévu, est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu.

(Arrêté du 2 janvier 2023 - art. 1)

Article 5 — Modalités de vérification du barème SEGA

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paye de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6 — Incidence du barème SEGA

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7 — Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre maritime, tel que défini par l'article 1 § 2 des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 — Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9 — Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er octobre 2022.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu à durée déterminée.

Il prendra fin, au plus tôt, à compter de l'entrée en vigueur d'un accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise conclu au titre de l'année 2023. Il cessera de produire ses effets à compter de cette date.

Il prendra fin, au plus tard, à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (IDCC 3248). Il cessera de produire ses effets à compter de cette date, exception faite de la valeur du point du RMH défini à l'article 1er du présent accord, laquelle restera en vigueur dans les conditions de l'article 142 alinéa 5 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 10 — Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales

représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Annexes

Article

Annexe 1

Barème salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2022

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Classement			Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau	Échelon	Coefficient							
I	1	140	O1	20 196 €	20 196 €				
	2	145	O2	20 218 €	20 218 €				
	3	155	O3	20 246 €	20 246 €				
II	1	170	P1	20 252 €	20 252 €				
	2	180			20 257 €				
	3	190	P2	20 399 €	20 399 €				
III	1	215	P3	21 458 €	20 864 €	AM1	20 864 €	AMA1	21 717 €
	2	225			21 533 €				
	3	240	TA1	22 928 €	22 033 €	AM2	22 033 €	AMA2	23 537 €
IV	1	255	TA2	23 777 €	23 182 €	AM3	23 182 €	AMA3	24 223 €
	2	270	TA3	25 069 €	24 243 €				
	3	285	TA4	26 461 €	25 848 €	AM4	25 848 €	AMA4	26 961 €

V	1	305			27 401 €	AM5	27 401 €	AMA5	28 043 €
	2	335			29 244 €	AM6	29 244 €	AMA6	29 786 €
	3	365			31 115 €	AM7	31 115 €	AMA7	32 944 €
		395			31 895 €		31 895 €		33 740 €

Article

Annexe 2

Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1er octobre 2022 : 4,95 €.

Classement			Ouvriers				Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5%	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7%	RMH
I	1	140	O1	693,00	34,65	727,65	693,00						
	2	145	O2	717,75	35,89	753,64	717,75						
	3	155	O3	767,25	38,36	805,61	767,25						
II	1	170	P1	841,50	42,08	883,58	841,50						
	2	180					891,00						
	3	190	P2	940,50	47,03	987,53	940,50						
III	1	215	P3	1 064,25	53,21	1 117,46	1 064,25	AM1	1 064,25	AMA1	1 064,25	74,50	1 138,75
	2	225					1 113,75						
	3	240	TA1	1 188,00	59,40	1 247,40	1 188,00	AM2	1 188,00	AMA2	1 188,00	83,16	1 271,16
IV	1	255	TA2	1 262,25	63,11	1 325,36	1 262,25	AM3	1 262,25	AMA3	1 262,25	88,36	1 350,61
	2	270	TA3	1 336,50	66,83	1 403,33	1 336,50						
	3	285	TA4	1 410,75	70,54	1 481,29	1 410,75	AM4	1 410,75	AMA4	1 410,75	98,75	1 509,50
V	1	305					1 509,75	AM5	1 509,75	AMA5	1 509,75	105,68	1 615,43
	2	335					1 658,25	AM6	1 658,25	AMA6	1 658,25	116,08	1 774,33
	3	365					1 806,75	AM7	1 806,75	AMA7	1 806,75	126,47	1 933,22
		395					1 955,25		1 955,25		1 955,25	136,87	2 092,12

Article

Annexe 3

Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Ouvriers

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1er octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement				Ouvriers			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 5%	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	O1	693,00	34,65	727,65	21,83	29,11	36,38	43,66	50,94	58,21	65,49	72,77	80,04	87,32	94,59	101,87	109,15
	2	145	O2	717,75	35,89	753,64	22,61	30,15	37,68	45,22	52,75	60,29	67,83	75,36	82,90	90,44	97,97	105,51	113,05
	3	155	O3	767,25	38,36	805,61	24,17	32,22	40,28	48,34	56,39	64,45	72,51	80,56	88,62	96,67	104,73	112,79	120,84
II	1	170	P1	841,50	42,08	883,58	26,51	35,34	44,18	53,01	61,85	70,69	79,52	88,36	97,19	106,03	114,86	123,70	132,54
	2	180																	
	3	190	P2	940,50	47,03	987,53	29,63	39,50	49,38	59,25	69,13	79,00	88,88	98,75	108,63	118,50	128,38	138,25	148,13
III	1	215	P3	1 064,25	53,21	1 117,46	33,52	44,70	55,87	67,05	78,22	89,40	100,57	111,75	122,92	134,10	145,27	156,44	167,62
	2	225																	
	3	240	TA1	1 188,00	59,40	1 247,40	37,42	49,90	62,37	74,84	87,32	99,79	112,27	124,74	137,21	149,69	162,16	174,64	187,11
IV	1	255	TA2	1 262,25	63,11	1 325,36	39,76	53,01	66,27	79,52	92,78	106,03	119,28	132,54	145,79	159,04	172,30	185,55	198,80
	2	270	TA3	1 336,50	66,83	1 403,33	42,10	56,13	70,17	84,20	98,23	112,27	126,30	140,33	154,37	168,40	182,43	196,47	210,50
	3	285	TA4	1 410,75	70,54	1 481,29	44,44	59,25	74,06	88,88	103,69	118,50	133,32	148,13	162,94	177,75	192,57	207,38	222,19
V	1	305																	
	2	335																	
	3	365																	
		395																	

Article

Annexe 4

Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Administratifs et techniciens

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1er octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement			Administratifs et techniciens	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	693,00	20,79	27,72	34,65	41,58	48,51	55,44	62,37	69,30	76,23	83,16	90,09	97,02	103,95
	2	145	717,75	21,53	28,71	35,89	43,07	50,24	57,42	64,60	71,78	78,95	86,13	93,31	100,49	107,66
	3	155	767,25	23,02	30,69	38,36	46,04	53,71	61,38	69,05	76,73	84,40	92,07	99,74	107,42	115,09

II	1	170	841,50	25,25	33,66	42,08	50,49	58,91	67,32	75,74	84,15	92,57	100,98	109,40	117,81	126,23
	2	180	891,00	26,73	35,64	44,55	53,46	62,37	71,28	80,19	89,10	98,01	106,92	115,83	124,74	133,65
	3	190	940,50	28,22	37,62	47,03	56,43	65,84	75,24	84,65	94,05	103,46	112,86	122,27	131,67	141,08
III	1	215	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	2	225	1 113,75	33,41	44,55	55,69	66,83	77,96	89,10	100,24	111,38	122,51	133,65	144,79	155,93	167,06
	3	240	1 188,00	35,64	47,52	59,40	71,28	83,16	95,04	106,92	118,80	130,68	142,56	154,44	166,32	178,20
IV	1	255	1 262,25	37,87	50,49	63,11	75,74	88,36	100,98	113,60	126,23	138,85	151,47	164,09	176,72	189,34
	2	270	1 336,50	40,10	53,46	66,83	80,19	93,56	106,92	120,29	133,65	147,02	160,38	173,75	187,11	200,48
	3	285	1 410,75	42,32	56,43	70,54	84,65	98,75	112,86	126,97	141,08	155,18	169,29	183,40	197,51	211,61
V	1	305	1 509,75	45,29	60,39	75,49	90,59	105,68	120,78	135,88	150,98	166,07	181,17	196,27	211,37	226,46
	2	335	1 658,25	49,75	66,33	82,91	99,50	116,08	132,66	149,24	165,83	182,41	198,99	215,57	232,16	248,74
	3	365	1 806,75	54,20	72,27	90,34	108,41	126,47	144,54	162,61	180,68	198,74	216,81	234,88	252,95	271,01
		395	1 955,25	58,66	78,21	97,76	117,32	136,87	156,42	175,97	195,53	215,08	234,63	254,18	273,74	293,29

Article

Annexe 5

Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Agents de maîtrise

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1er octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement				Agents de maîtrise	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niveau	Échelon	Coefficient		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	AM1	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	2	225															
	3	240	AM2	1 188,00	35,64	47,52	59,40	71,28	83,16	95,04	106,92	118,80	130,68	142,56	154,44	166,32	178,20
IV	1	255	AM3	1 262,25	37,87	50,49	63,11	75,74	88,36	100,98	113,60	126,23	138,85	151,47	164,09	176,72	189,34
	2	270															
	3	285	AM4	1 410,75	42,32	56,43	70,54	84,65	98,75	112,86	126,97	141,08	155,18	169,29	183,40	197,51	211,61
V	1	305	AM5	1 509,75	45,29	60,39	75,49	90,59	105,68	120,78	135,88	150,98	166,07	181,17	196,27	211,37	226,46
	2	335	AM6	1 658,25	49,75	66,33	82,91	99,50	116,08	132,66	149,24	165,83	182,41	198,99	215,57	232,16	248,74
	3	365	AM7	1 806,75	54,20	72,27	90,34	108,41	126,47	144,54	162,61	180,68	198,74	216,81	234,88	252,95	271,01
		395		1 955,25	58,66	78,21	97,76	117,32	136,87	156,42	175,97	195,53	215,08	234,63	254,18	273,74	293,29

Article

Annexe 6

Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2022. Agents de maîtrise d'atelier

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1er octobre 2022 : 4,95 €.

(En euros.)

Classement				Agents de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 7%	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140																	
	2	145																	
	3	155																	
II	1	170																	
	2	180																	
	3	190																	
III	1	215	AMA1	1 064,25	74,50	1 138,75	34,16	45,55	56,94	68,32	79,71	91,10	102,49	113,87	125,26	136,65	148,04	159,42	170,81
	2	225																	
	3	240	AMA2	1 188,00	83,16	1 271,16	38,13	50,85	63,56	76,27	88,98	101,69	114,40	127,12	139,83	152,54	165,25	177,96	190,67
IV	1	255	AMA3	1 262,25	88,36	1 350,61	40,52	54,02	67,53	81,04	94,54	108,05	121,55	135,06	148,57	162,07	175,58	189,09	202,59
	2	270																	
	3	285	AMA4	1 410,75	98,75	1 509,50	45,29	60,38	75,48	90,57	105,67	120,76	135,86	150,95	166,05	181,14	196,24	211,33	226,43
V	1	305	AMA5	1 509,75	105,68	1 615,43	48,46	64,62	80,77	96,93	113,08	129,23	145,39	161,54	177,70	193,85	210,01	226,16	242,31
	2	335	AMA6	1 658,25	116,08	1 774,33	53,23	70,97	88,72	106,46	124,20	141,95	159,69	177,43	195,18	212,92	230,66	248,41	266,15
	3	365	AMA7	1 806,75	126,47	1 933,22	58,00	77,33	96,66	115,99	135,33	154,66	173,99	193,32	212,65	231,99	251,32	270,65	289,98
		395		1 955,25	136,87	2 092,12	62,76	83,68	104,61	125,53	146,45	167,37	188,29	209,21	230,13	251,05	271,98	292,90	313,82

Allier (ex-IDCC 898) Taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1er janvier 2022

Date du texte : 2022-10-07 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

À compter de l'année 2022, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	20 148 €
	145	20 198 €
	155	20 248 €
II	170	20 298 €
	180	20 348 €
	190	20 398 €
III	215	20 842 €
	225	21 436 €
	240	22 592 €
IV	255	23 430 €
	270	24 633 €
	285	25 967 €
V	305	27 857 €
	335	30 449 €
	365	33 558 €
	395	35 939 €

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 ou 7 % prévue par ledit accord.

Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1er de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe a, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent expressément qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 5

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme (ex-IDCC 1627)

Taux effectifs garantis au 1er janvier 2022

Date du texte : 2022-10-07 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

En application de l'article 6 bis de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Le présent barème est applicable à compter du 1er janvier 2022. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	20 148 €
	145	20 198 €
	155	20 248 €
II	170	20 298 €
	180	20 348 €
	190	20 398 €
III	215	20 842 €
	225	21 436 €
	240	22 592 €
IV	255	23 430 €
	270	24 633 €
	285	25 967 €
V	305	27 857 €
	335	30 449 €
	365	33 558 €
	395	35 939 €

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent expressément qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 4 — Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) REAG au 1er janvier 2022

Date du texte : 2022-11-25 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Suite aux augmentations successives du Smic et conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont décidé de se réunir une nouvelle fois au cours de l'année 2022 pour négocier sur les rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les parties signataires rappellent que le présent accord sur les rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

Article 1er

Le présent accord a pour objet de déterminer, en application des dispositions de l'article 48, les rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) à partir de l'année 2022 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994.

Article 2

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent accord et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3

Concernant l'assiette de calcul des REAG, les parties signataires rappellent l'article 48 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 à savoir « l'application des REAG ainsi adaptées se fera selon les termes de

l'accord du 24 mars 1989. Ces règles d'application sont requises ci-après. Il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge ;
- prime de vacances prévue à la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de ladite convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Seront également exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale. »

Article 4

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 6

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats greffes des conseils de prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent accord auprès des services centraux du ministère du travail.

Annexe

Article

Annexe

Rémunération effective annuelle garantie

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Niveaux	Échelons	Indices	Ouvriers			Maîtrise		Administratifs Techniciens
						Sauf atelier	D'atelier	
I	1	140	O1	20 148 €				20 148 €
	2	145	O2	20 163 €				20 163 €
	3	155	O3	20 170 €				20 170 €
II	1	170	P1	20 221 €				20 196 €
	2	180						20 211 €
	3	190	P2	20 453 €				20 297 €
III	1	215	P3	20 462 €	AM1	20 246 €	21 090 €	20 305 €
	2	225				20 410 €		20 488 €
	3	240	TA1	21 494 €	AM2	21 099 €	21 928 €	21 119 €
IV	1	255	TA2	22 112 €	AM3	21 288 €	22 395 €	21 265 €
	2	270	TA3	23 403 €		22 022 €		22 002 €
	3	285	TA4	24 597 €	AM4	23 313 €	24 590 €	23 071 €
V	1	305			AM5	25 535 €	27 092 €	25 486 €
	2	335			AM6	28 620 €	30 467 €	29 300 €
	3	365			AM7	31 925 €	33 503 €	31 440 €
		395					36 432 €	33 765 €

Flandres-Douais (ex-IDCC 1387) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2022-12-23 Version KALI retenue : 2023-02-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, modifié par l'accord national du 21 décembre 2018 en vigueur à la date de signature du présent accord, et, de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur métallurgie, notamment les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- d'anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf> ;

- le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospect-ive-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf;

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

- une reprise post-Covid ralentie par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;

2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie... ;

3. Des événements géopolitiques ;

- des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré-Covid ;

- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire « Flandre-Douaisis ».

2. Évolution des métiers

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;

- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;

- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.3 « Champ d'application » de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (IDCC : 1387) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;

- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques et technologiques ;

- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, mais tout salarié a vocation à bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'AR2I Hauts-de-France, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'AR2I :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2022 par le conseil d'administration de l'AR2I et sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget

arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra a minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM-Udimétal aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. uimm. fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2023

Date du texte : 2023-01-16 Version KALI retenue : 2023-02-08 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Appointements minimaux garantis

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« Annexe II Appointements minimaux garantis

1° Principes

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunérations propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieure à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

2° Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties pour l'année 2023 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

Barème des REAG pour l'année 2023

(En euros.)

Niveau	Coefficient	
I	140	21 002
	145	21 056
	155	21 109

II	170	21 154
	180	21 212
	190	21 893
III	215	23 231
	225	24 096
	240	25 633
IV	255	26 511
	270	27 885
	285	29 425
V	305	31 146
	335	34 118
	365	37 105
	395	40 110

3° Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1er juillet 1991 ;
- des majorations d'inconvénients définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1er juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées pro rata temporis. »

Article 2 — Prime et ancienneté

1° Principe

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1er juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

2° Rémunération minimale hiérarchique

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1er janvier 2023, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,79 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

3° Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2° ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

Article 3 — Indemnité de panier

Le premier alinéa de l'annexe 4 à la convention collective du 1er juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen & Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 9,90 € à compter du 1er janvier 2023 ».

Article 4 — Indemnité de transport

Le premier alinéa de l'annexe 5 à la convention collective du 1er juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen & Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à trois kilomètres.

À compter du 1er janvier 2023, son montant est de trente-trois euros et cinquante-et-un

centimes (33,51 €) par mois. Il est porté à quarante-cinq euros et vingt-deux centimes (45,22 €) par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à cinq kilomètres, à cinquante-huit euros et un centime (58,01 €) s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à dix kilomètres, à soixante-seize euros et cinquante-et-un centimes (76,51 €) par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à vingt kilomètres. »

La distance est déterminée par zones concentriques de trois, cinq, dix et vingt kilomètres autour du lieu de travail.

En cas de mois incomplet, quel que soit le motif (temps partiel, absences autorisées, non autorisées, maladie, accident du travail ou de trajet, congés payés, etc.), le décompte de cette indemnité se fera sur la base du 1/25 de l'indemnité mensuelle par journée de travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3261-2 et suivants du code du travail qui ne posent pas de limite en termes de kilomètres et imposent un remboursement à hauteur de 50 % des titres d'abonnement.

(Arrêté du 16 mars 2023 - art. 1)

Article 5 — Suivi. Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir au terme du premier semestre 2023 dès lors que les premiers niveaux de la grille REAG 2023 seront rattrapés par le Smic en 2023.

Article 6 — 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 les stipulations aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 7 — Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et cesse de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit lors de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 8 — Révision

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires.

Article 9 — Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe Barème ancienneté applicable au 1er janvier 2023

Correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures (horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif).

Valeur du point : 5,79 €.

Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)

(En euros.)

Coefficient	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
140	25,53	34,05	42,56	51,07	59,58	68,09	76,60	85,11	93,62	102,14	110,65	119,16	127,67
145	26,45	35,26	44,08	52,89	61,71	70,52	79,34	88,15	96,97	105,78	114,60	123,41	132,23
155	28,27	37,69	47,12	56,54	65,96	75,39	84,81	94,23	103,66	113,08	122,50	131,93	141,35
170	31,01	41,34	51,68	62,01	72,35	82,68	93,02	103,35	113,69	124,02	134,36	144,69	155,03
190	34,65	46,20	57,76	69,31	80,86	92,41	103,96	115,51	127,06	138,61	150,16	161,71	173,27
215	39,21	52,28	65,35	78,43	91,50	104,57	117,64	130,71	143,78	156,85	169,92	182,99	196,06
240	43,77	58,36	72,95	87,54	102,14	116,73	131,32	145,91	160,50	175,09	189,68	204,27	218,86
255	46,51	62,01	77,51	93,02	108,52	124,02	139,52	155,03	170,53	186,03	201,54	217,04	232,54
270	49,24	65,66	82,07	98,49	114,90	131,32	147,73	164,15	180,56	196,98	213,39	229,81	246,22
285	51,98	69,31	86,63	103,96	121,29	138,61	155,94	173,27	190,59	207,92	225,25	242,57	259,90

Agents de maîtrise d'atelier (seulement) (y compris la majoration de 7 %)

(En euros.)

Coefficient	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
215	39,96	53,28	66,60	79,92	93,24	106,56	119,88	133,20	146,52	159,84	173,16	186,48	199,80
240	44,61	59,47	74,34	89,21	104,08	118,95	133,82	148,69	163,56	178,42	193,29	208,16	223,03
255	47,39	63,19	78,99	94,79	110,59	126,38	142,18	157,98	173,78	189,58	205,37	221,17	236,97
285	52,97	70,63	88,28	105,94	123,60	141,25	158,91	176,57	194,22	211,88	229,54	247,19	264,85
305	56,69	75,58	94,48	113,37	132,27	151,17	170,06	188,96	207,85	226,75	245,64	264,54	283,43
335	62,26	83,02	103,77	124,53	145,28	166,03	186,79	207,54	228,30	249,05	269,81	290,56	311,31

365	67,84	90,45	113,06	135,68	158,29	180,90	203,52	226,13	248,74	271,35	293,97	316,58	339,19
395	73,41	97,89	122,36	146,83	171,30	195,77	220,24	244,71	269,19	293,66	318,13	342,60	367,07

Administratifs. Techniciens. Agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)

(En euros.)

Coefficient	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
140	24,32	32,42	40,53	48,64	56,74	64,85	72,95	81,06	89,17	97,27	105,38	113,48	121,59
145	25,19	33,58	41,98	50,37	58,77	67,16	75,56	83,96	92,35	100,75	109,14	117,54	125,93
155	26,92	35,90	44,87	53,85	62,82	71,80	80,77	89,75	98,72	107,69	116,67	125,64	134,62
170	29,53	39,37	49,22	59,06	68,90	78,74	88,59	98,43	108,27	118,12	127,96	137,80	147,65
180	31,27	41,69	52,11	62,53	72,95	83,38	93,80	104,22	114,64	125,06	135,49	145,91	156,33
190	33,00	44,00	55,01	66,01	77,01	88,01	99,01	110,01	121,01	132,01	143,01	154,01	165,02
215	37,35	49,79	62,24	74,69	87,14	99,59	112,04	124,49	136,93	149,38	161,83	174,28	186,73
225	39,08	52,11	65,14	78,17	91,19	104,22	117,25	130,28	143,30	156,33	169,36	182,39	195,41
240	41,69	55,58	69,48	83,38	97,27	111,17	125,06	138,96	152,86	166,75	180,65	194,54	208,44
255	44,29	59,06	73,82	88,59	103,35	118,12	132,88	147,65	162,41	177,17	191,94	206,70	221,47
270	46,90	62,53	78,17	93,80	109,43	125,06	140,70	156,33	171,96	187,60	203,23	218,86	234,50
285	49,50	66,01	82,51	99,01	115,51	132,01	148,51	165,02	181,52	198,02	214,52	231,02	247,52
305	52,98	70,64	88,30	105,96	123,62	141,28	158,94	176,60	194,25	211,91	229,57	247,23	264,89
335	58,19	77,59	96,98	116,38	135,78	155,17	174,57	193,97	213,36	232,76	252,15	271,55	290,95
365	63,40	84,53	105,67	126,80	147,93	169,07	190,20	211,34	232,47	253,60	274,74	295,87	317,00
395	68,61	91,48	114,35	137,22	160,09	182,96	205,83	228,71	251,58	274,45	297,32	320,19	343,06

Yonne (ex-IDCC 1732) RMH, prime de panier de nuit et TEG

Date du texte : 2023-01-09 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 5,17 € base 151,67 heures à compter du 1er janvier 2023.

Article 2 — Prime de panier de nuit

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 7,21 € à compter du 1er janvier 2023 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2023 seront calculées sur cette nouvelle base).

Article 3 — Taux effectifs garantis annuels (TEG)

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1er janvier 2023. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient et/ou catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention

collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2023.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2023.

Article 4 — Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de l'Yonne sans délai, dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait avant le 1er décembre 2023.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il prendra fin à la date du 31 décembre 2023.

Article 6 — Dépôt et extension

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

Annexe

Article

Annexe Barème des TEG annuels applicables

À compter du 1er janvier 2023.

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers cas général Agents de maîtrise
I	140	20 659
	145	20 680
	155	20 702
II	170	20 819
	180	20 898
	190	21 012
III	215	21 900
	225	21 921
	240	23 137
IV	255	24 080
	270	24 607
	285	26 424
V	305	28 109
	335	30 613
	365	32 920
	395	34 287

Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) RAG, RMH et indemnités de panier pour l'année 2023

Date du texte : 2023-02-10 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 30 novembre, 22 décembre 2022 et le 30 janvier 2023, en vue de négocier l'évolution des rémunérations minimales territoriales, en tenant compte de la situation économique des entreprises de la métallurgie havraise et du contexte général de l'industrie.

Il est constaté la grande disparité des situations entre les entreprises de la métallurgie, tant dans leurs activités, que dans leurs perspectives de marché.

Lors des différentes réunions de négociation, les parties ont réaffirmé leur volonté de faire évoluer les minimums conventionnels en 2023.

Il en est résulté un consensus tenant compte des spécificités de la région havraise, avec pour objectif de garantir la compétitivité des entreprises, soutenir et développer l'attractivité des métiers, favoriser le développement des compétences, à travers un cadre de référence conventionnel adapté.

Le présent accord témoigne de la continuité d'un dialogue social ouvert et constructif, établi de longue date, respectueux des demandes et visions portées par chaque partie à la négociation, dans un esprit de progrès. Il intervient préalablement au 1er janvier 2024, qui verra la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Au terme de leur négociation, les partenaires sociaux ont fixé de nouvelles valeurs des rémunérations annuelles garanties, des primes d'ancienneté et les indemnités de panier.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2 — Rémunérations annuelles garanties

Pour l'année 2023, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une

base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montant
I	1	140	20 981 €
	2	145	21 040 €
	3	155	21 064 €
II	1	170	21 089 €
	2	180	21 149 €
	3	190	21 546 €
III	1	215	22 759 €
	2	225	23 474 €
	3	240	24 853 €
IV	1	255	25 982 €
	2	270	27 256 €
	3	285	28 866 €
V	1	305	30 470 €
	2	335	33 432 €
	3	365	36 200 €
		395	39 214 €

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3 — Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

Au 1er février 2023, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,85 euros, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au second alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4 — Indemnité de panier de nuit et de panier de jour

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 8,11 euros à compter du 1er février 2023.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 3,07 euros à compter du 1er février 2023.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016, 17 février 2017, 2 février 2018, 11 février 2019, 14 février 2020, 2 juin 2021, 15 mars 2022, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1er février 2023

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

- de jour : 3,07 € ;
- de nuit : 8,11 €. »

Article 5 — Transport collectif

Lors des négociations paritaires sur les salaires minima conventionnels, les signataires ont exprimé le besoin d'améliorer ou de développer la desserte des transports collectifs dans les zones où sont situées les entreprises, et dans ce cadre d'apprécier également les modalités de transport doux et alternatifs.

À cette fin il a été envisagé d'engager une étude, réalisée à l'initiative de l'UIMM région Havraise, pour établir la cartographie des flux domicile-entreprise des salariés des entreprises

de la métallurgie. Cette étude vise également à réaliser un état des mesures prises par les entreprises en matière de transport des salariés, et de prise en charge des mobilités durables tels que le vélo, covoiturage ou le véhicule électrique, hybride dans un contexte de transition écologique.

Dans ce cadre, l'autorité organisatrice de transports et les opérateurs de mobilité seront sollicités en vue d'un dialogue ayant pour finalité l'amélioration des solutions de transport et de desserte des entreprises industrielles pour permettre la mobilité des salariés, notamment ceux ne disposant pas de moyen de déplacement. Les acteurs économiques et sociaux du territoire pourront être associés à cette démarche.

Les signataires du présent accord sont attachés à des modes de déplacement adaptés et respectueux de l'environnement, pour une mobilité durable contribuant à la redynamisation des territoires.

Article 6 — Entreprises de moins de 50 salariés

La majorité des entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre a un effectif inférieur à cinquante salariés.

En conséquence, et 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Suivi. Clause de revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2023, à l'occasion d'une possible revalorisation du Smic pour, d'une part, examiner la situation économique et, d'autre part, apprécier l'impact de cette revalorisation sur la cohérence de la grille des minima conventionnels territoriaux.

Article 8 — Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations

syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Article 9 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 10 — Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1er février 2023 établi sur une base de 151, 67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,85 €.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)																
I	1	140	819,00	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
	2	145	848,25	25,45	33,93	42,41	50,90	59,38	67,86	76,34	84,83	93,31	101,79	110,27	118,76	127,24
	3	155	906,75	27,20	36,27	45,34	54,41	63,47	72,54	81,61	90,68	99,74	108,81	117,88	126,95	136,01
II	1	170	994,50	29,84	39,78	49,73	59,67	69,62	79,56	89,51	99,45	109,40	119,34	129,29	139,23	149,18
	2	180	1 053,00	31,59	42,12	52,65	63,18	73,71	84,24	94,77	105,30	115,83	126,36	136,89	147,42	157,95
	3	190	1 111,50	33,35	44,46	55,58	66,69	77,81	88,92	100,04	111,15	122,27	133,38	144,50	155,61	166,73
III	1	215	1 257,75	37,73	50,31	62,89	75,47	88,04	100,62	113,20	125,78	138,35	150,93	163,51	176,09	188,66
	2	225	1 316,25	39,49	52,65	65,81	78,98	92,14	105,30	118,46	131,63	144,79	157,95	171,11	184,28	197,44
	3	240	1 404,00	42,12	56,16	70,20	84,24	98,28	112,32	126,36	140,40	154,44	168,48	182,52	196,56	210,60

IV	1	255	1 491,75	44,75	59,67	74,59	89,51	104,42	119,34	134,26	149,18	164,09	179,01	193,93	208,85	223,76
	2	270	1 579,50	47,39	63,18	78,98	94,77	110,57	126,36	142,16	157,95	173,75	189,54	205,34	221,13	236,93
	3	285	1 667,25	50,02	66,69	83,36	100,04	116,71	133,38	150,05	166,73	183,40	200,07	216,74	233,42	250,09
V	1	305	1 784,25	53,53	71,37	89,21	107,06	124,90	142,74	160,58	178,43	196,27	214,11	231,95	249,80	267,64
	2	335	1 959,75	58,79	78,39	97,99	117,59	137,18	156,78	176,38	195,98	215,57	235,17	254,77	274,37	293,96
	3	365	2 135,25	64,06	85,41	106,76	128,12	149,47	170,82	192,17	213,53	234,88	256,23	277,58	298,94	320,29
	3	395	2 310,75	69,32	92,43	115,54	138,65	161,75	184,86	207,97	231,08	254,18	277,29	300,40	323,51	346,61

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Ouvriers (y compris majoration de 5 %)																
I	1	140	859,95	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,80	77,40	86,00	94,59	103,19	111,79	120,39	128,99
	2	145	890,66	26,72	35,63	44,53	53,44	62,35	71,25	80,16	89,07	97,97	106,88	115,79	124,69	133,60
	3	155	952,09	28,56	38,08	47,60	57,13	66,65	76,17	85,69	95,21	104,73	114,25	123,77	133,29	142,81
II	1	170	1 044,23	31,33	41,77	52,21	62,65	73,10	83,54	93,98	104,42	114,86	125,31	135,75	146,19	156,63
	3	190	1 167,08	35,01	46,68	58,35	70,02	81,70	93,37	105,04	116,71	128,38	140,05	151,72	163,39	175,06
III	1	215	1 320,64	39,62	52,83	66,03	79,24	92,44	105,65	118,86	132,06	145,27	158,48	171,68	184,89	198,10
	3	240	1 474,20	44,23	58,97	73,71	88,45	103,19	117,94	132,68	147,42	162,16	176,90	191,65	206,39	221,13
IV	1	255	1 566,34	46,99	62,65	78,32	93,98	109,64	125,31	140,97	156,63	172,30	187,96	203,62	219,29	234,95
	2	270	1 658,48	49,75	66,34	82,92	99,51	116,09	132,68	149,26	165,85	182,43	199,02	215,60	232,19	248,77
	3	285	1 750,61	52,52	70,02	87,53	105,04	122,54	140,05	157,56	175,06	192,57	210,07	227,58	245,09	262,59

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)																
III	1	215	1 345,79	40,37	53,83	67,29	80,75	94,21	107,66	121,12	134,58	148,04	161,50	174,95	188,41	201,87
	3	240	1 502,28	45,07	60,09	75,11	90,14	105,16	120,18	135,21	150,23	165,25	180,27	195,30	210,32	225,34
IV	1	255	1 596,17	47,89	63,85	79,81	95,77	111,73	127,69	143,66	159,62	175,58	191,54	207,50	223,46	239,43
	3	285	1 783,96	53,52	71,36	89,20	107,04	124,88	142,72	160,56	178,40	196,24	214,07	231,91	249,75	267,59

V	1	305	1 909,15	57,27	76,37	95,46	114,55	133,64	152,73	171,82	190,91	210,01	229,10	248,19	267,28	286,37
	2	335	2 096,93	62,91	83,88	104,85	125,82	146,79	167,75	188,72	209,69	230,66	251,63	272,60	293,57	314,54
	3	365	2 284,72	68,54	91,39	114,24	137,08	159,93	182,78	205,62	228,47	251,32	274,17	297,01	319,86	342,71
	3	395	2 472,50	74,18	98,90	123,63	148,35	173,08	197,80	222,53	247,25	271,98	296,70	321,43	346,15	370,88

Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Journée de repos supplémentaire et prime de panier jour

Date du texte : 2022-06-29 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire .

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises, et ce, conformément à l'avenant portant révision-extinction des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques de la Charente-Maritime (IDCC 923) qui a été signé le 29 juin 2022.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision extinction signé le 29 juin 2022 de la convention collective métallurgie Charente-Maritime (IDCC 923), avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie Charente-Maritime (IDCC 923) en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent Accord et relevant des groupes d'emplois :

- a) A à I au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, s'agissant des dispositions relatives à la journée de la voile ;
- b) A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, s'agissant des dispositions relatives à la prime panier de jour.

Article 3 — Jours fériés chômés et jours de « pont »

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail, les jours chômés, dits de « pont », compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire pourront être récupérés a posteriori ou par anticipation.

Article 4 — Repos particulier (anciennement congé particulier dit « Journée de la voile » (art. 28 convention collective de la métallurgie Charente-Maritime, 27 décembre 1976, IDCC 923)

Les salariés mentionnés à l'article 2 a), du présent accord, bénéficieront d'une journée de repos par an, chômée et payée équivalente à 7 heures de travail effectif ou équivalente à une journée de travail pour les salariés en forfait jours, et à une journée (1/30e de mois) pour les cadres dirigeants.

Par principe, ce jour de repos supplémentaire sera pris par le salarié, à la date choisie par l'employeur après information du CSE.

Par exception, l'employeur payera au salarié cette journée de repos supplémentaire.

Article 5 — Indemnité de panier de jour

Les salariés mentionnés à l'article 2 b), du présent accord, bénéficieront d'une indemnité de panier de jour, d'une valeur de 1 MG (minimum garanti) dans les conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses

supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de panier de jour est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre du minimum garanti, par application de l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50

salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Ain (ex-IDCC 914) TEG, RMH et prime de panier de nuit 2023

Date du texte : 2023-02-17 Version KALI retenue : 2023-03-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser les rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2023.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 10 octobre 2022.

Article 1er — Taux effectifs garantis annuels applicables en 2023

Le présent accord institue un barème de TEG applicable pour la seule année 2023 (art. 21 et 21 bis de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Article 2 — RMH applicables à compter du 1er mars 2023

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,80 euros à compter du 1er mars 2023 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients du niveau I et II qui bénéficient d'une courbe de

raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3 — Prime de panier de nuit applicable à compter du 1er mars 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 7,10 euros à compter du 1er mars 2023, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4 — Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

En conséquence, et 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu à durée déterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il prendra fin le 31 décembre 2023, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie entrant en vigueur le 1er janvier 2024.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 — Clause de revoyure

Les parties signataires se donnent rendez-vous courant juin 2023 pour faire un point sur les dispositions du présent accord au regard de la situation économique.

Article 7 — Publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune

des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Annexe

Article

Annexe

Taux effectifs garantis

(En euros.)

Coefficients	TEG 2023
140	20 695
145	20 695
155	20 695
170	20 820
180	20 945
190	21 070
215	21 195
225	21 365
240	22 500
255	23 765
270	24 655
285	26 175
305	27 530
335	30 025
365	32 670
395	35 345

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques base hebdomadaire de 35 heures

Base de calcul primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,80 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers (+ 5%)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7%)	Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier
V	3	395			2 030,30	1 896,00
	3	365			1 876,10	1 752,00
	2	335			1 721,90	1 608,00
	1	305			1 567,70	1 464,00
IV	3	285	TA 4	1 436,40	1 464,90	1 368,00
	2	270	TA 3	1 360,80		1 296,00
	1	255	TA 2	1 285,20	1 310,70	1 224,00
III	3	240	TA 1	1 209,60	1 233,60	1 152,00
	2	225				1 080,00
	1	215	P 3	1 083,60	1 105,10	1 032,00
II	3	190	P 2	989,90		944,30
	2	180				894,60
	1	170	P 1	885,70		844,90
I	3	155	03	807,55		770,35
	2	145	02	755,45		720,65
	1	140	01	729,40		695,80

Barèmes des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,80 €.

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 436,40	43,09	57,46	71,82	86,18	100,55	114,91	129,28	143,64	158,00	172,37	186,73	201,10	215,46
	2	270	1 360,80	40,82	54,43	68,04	81,65	95,26	108,86	122,47	136,08	149,69	163,30	176,90	190,51	204,12
	1	255	1 285,20	38,56	51,41	64,26	77,11	89,96	102,82	115,67	128,52	141,37	154,22	167,08	179,93	192,78

III	3	240	1 209,60	36,29	48,38	60,48	72,58	84,67	96,77	108,86	120,96	133,06	145,15	157,25	169,34	181,44
	1	215	1 083,60	32,51	43,34	54,18	65,02	75,85	86,69	97,52	108,36	119,20	130,03	140,87	151,70	162,54
II	3	190	989,90	29,70	39,60	49,50	59,39	69,29	79,19	89,09	98,99	108,89	118,79	128,69	138,59	148,49
	1	170	885,70	26,57	35,43	44,29	53,14	62,00	70,86	79,71	88,57	97,43	106,28	115,14	124,00	132,86
I	3	155	807,55	24,23	32,30	40,38	48,45	56,53	64,60	72,68	80,76	88,83	96,91	104,98	113,06	121,13
	2	145	755,45	22,66	30,22	37,77	45,33	52,88	60,44	67,99	75,55	83,10	90,65	98,21	105,76	113,32
	1	140	729,40	21,88	29,18	36,47	43,76	51,06	58,35	65,65	72,94	80,23	87,53	94,82	102,12	109,41

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	2 030,30	60,91	81,21	101,52	121,82	142,12	162,42	182,73	203,03	223,33	243,64	263,94	284,24	304,55
	3	365	1 876,10	56,28	75,04	93,81	112,57	131,33	150,09	168,85	187,61	206,37	225,13	243,89	262,65	281,42
	2	335	1 721,90	51,66	68,88	86,10	103,31	120,53	137,75	154,97	172,19	189,41	206,63	223,85	241,07	258,29
	1	305	1 567,70	47,03	62,71	78,39	94,06	109,74	125,42	141,09	156,77	172,45	188,12	203,80	219,48	235,16
IV	3	285	1 464,90	43,95	58,60	73,25	87,89	102,54	117,19	131,84	146,49	161,14	175,79	190,44	205,09	219,74
	1	255	1 310,70	39,32	52,43	65,54	78,64	91,75	104,86	117,96	131,07	144,18	157,28	170,39	183,50	196,61
III	3	240	1 233,60	37,01	49,34	61,68	74,02	86,35	98,69	111,02	123,36	135,70	148,03	160,37	172,70	185,04
	1	215	1 105,10	33,15	44,20	55,26	66,31	77,36	88,41	99,46	110,51	121,56	132,61	143,66	154,71	165,77

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 896,00	56,88	75,84	94,80	113,76	132,72	151,68	170,64	189,60	208,56	227,52	246,48	265,44	284,40
	3	365	1 752,00	52,56	70,08	87,60	105,12	122,64	140,16	157,68	175,20	192,72	210,24	227,76	245,28	262,80
	2	335	1 608,00	48,24	64,32	80,40	96,48	112,56	128,64	144,72	160,80	176,88	192,96	209,04	225,12	241,20
	1	305	1 464,00	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,04	175,68	190,32	204,96	219,60
IV	3	285	1 368,00	41,04	54,72	68,40	82,08	95,76	109,44	123,12	136,80	150,48	164,16	177,84	191,52	205,20
	2	270	1 296,00	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
	1	255	1 224,00	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68	97,92	110,16	122,40	134,64	146,88	159,12	171,36	183,60

III	3	240	1 152,00	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
	2	225	1 080,00	32,40	43,20	54,00	64,80	75,60	86,40	97,20	108,00	118,80	129,60	140,40	151,20	162,00
	1	215	1 032,00	30,96	41,28	51,60	61,92	72,24	82,56	92,88	103,20	113,52	123,84	134,16	144,48	154,80
II	3	190	944,30	28,33	37,77	47,22	56,66	66,10	75,54	84,99	94,43	103,87	113,32	122,76	132,20	141,65
	3	180	894,60	26,84	35,78	44,73	53,68	62,62	71,57	80,51	89,46	98,41	107,35	116,30	125,24	134,19
	1	170	844,90	25,35	33,80	42,25	50,69	59,14	67,59	76,04	84,49	92,94	101,39	109,84	118,29	126,74
I	3	155	770,35	23,11	30,81	38,52	46,22	53,92	61,63	69,33	77,04	84,74	92,44	100,15	107,85	115,55
	2	145	720,65	21,62	28,83	36,03	43,24	50,45	57,65	64,86	72,07	79,27	86,48	93,68	100,89	108,10
	1	140	695,80	20,87	27,83	34,79	41,75	48,71	55,66	62,62	69,58	76,54	83,50	90,45	97,41	104,37

Savoie (ex-IDCC 822) REGA et RMH au 1er mars 2023

Date du texte : 2023-02-06 Version KALI retenue : 2023-03-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 27 janvier 2023 et le 6 février 2023 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2023, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général marqué par la crise sanitaire et l'inflation que sur le sujet particulier de l'aboutissement de la négociation au niveau national du nouveau dispositif conventionnel de branche qui doit entrer en vigueur en 2024. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1er — REGA 2023

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1er de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2023, selon le barème ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	REGA
V		395	33 365
	3	365	32 811
	2	335	30 244
	1	305	27 768
IV	3	285	26 119
	2	270	24 853
	1	255	23 848

III	3	240	22 960
	2	225	22 105
	1	215	21 765
II	3	190	21 371
	2	180	21 194
	1	170	21 117
I	3	155	20 992
	2	145	20 963
	1	140	20 935

Article 2 — RMH au 1er mars 2023

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à :

• 5,40 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1er mars 2023.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

151,67 heures	
140	940,25
145	940,25
155	969,18
170	1 002,24
180	1 033,22
190	1 037,36

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème en annexe.

Article 3 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entre en vigueur au

lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2226-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 4 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 — Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Annexe

Article

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base hebdomadaire de 35 heures. Au 1er mars 2023.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Ouvriers [1]	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)	Agents de maîtrise d'atelier [2]	Administratifs et techniciens

V		395				2 133,00		2 282,31	2 133,00
	3	365			AM 7	1 971,00	AM 7	2 108,97	1 971,00
	2	335			AM 6	1 809,00	AM 6	1 935,63	1 809,00
	1	305			AM 5	1 647,00	AM 5	1 762,29	1 647,00
IV	3	285	TA 4	1 615,95	AM 4	1 539,00	AM 4	1 646,73	1 539,00
	2	270	TA 3	1 530,90					1 458,00
	1	255	TA 2	1 445,85	AM 3	1 377,00	AM 3	1 473,39	1 377,00
III	3	240	TA 1	1 360,80	AM 2	1 296,00	AM 2	1 386,72	1 296,00
	2	225							1 215,00
	1	215	P3	1 219,05	AM 1	1 161,00	AM 1	1 242,27	1 161,00
II	3	190	P2	1 089,23					1 037,36
	2	180							1 033,22
	1	170	P1	1 052,35					1 002,24
I	3	155	03	1 017,64					969,18
	2	145	02	987,26					940,25
	1	140	01	987,26					940,25

[1] En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.

[2] Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.

Vendée (ex-IDCC 2489) Taux effectifs garantis annuels (TEGA) 2023

Date du texte : 2023-02-27 Version KALI retenue : 2023-03-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1er janvier 2023.

Article 2

Les TEGA base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2023, sont fixés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe 1

Taux effectifs garantis annuels 2023

Date d'application : à partir de l'année 2023.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

Coefficient	Ouvrier	Maîtrise atelier	Adm / Tech
140	20 715		20 715
145	20 745		20 745
155	20 830		20 830
170	20 950		20 950
180			21 060
190	21 200		21 200
215	21 755	21 805	21 755
225			22 210
240	22 720	22 905	22 720
255	23 650	24 030	23 245
270	24 660		24 250
285	25 930	25 950	25 315
305		27 540	26 785
335		29 650	28 815
365		31 950	31 100
395		34 035	33 160

Moselle (ex-IDCC 714) RAEG, BRG, prime de vacances et indemnité journalière de petit déplacement

Date du texte : 2023-03-10 Version KALI retenue : 2023-04-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;
- l'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances ;
- l'article 4 de l'annexe II de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à l'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers-monteurs.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 — Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2023 :

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAEG Base 35 heures

V		395	37 923
	3	365	34 756
	2	335	32 176
	1	305	29 055
IV	3	285	27 260
	2	270	25 599
	1	255	24 760
III	3	240	23 333
	2	225	22 274
	1	215	21 488
II	3	190	21 190
	2	180	21 128
	1	170	21 076
I	3	155	21 025
	2	145	20 974
	1	140	20 922

Article 3 — Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 5,20 € à compter du 1er avril 2023. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 4 — Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 705 € en 2023 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours ouvrables.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 23,50 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 5 — Petits déplacements des ouvriers-monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers-monteurs prévue par l'article 4, annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue à 10,90 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est maintenue à 6,93 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue à 0,25 €.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 7 — Entrée en vigueur

En application des articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des prochaines négociations annuelles, de faire un bilan du présent accord.

Article 9 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications

que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10 — Dénonciation

Le présent accord ne peut pas être unilatéralement dénoncé pendant sa durée.

Article 11 — Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Article 12 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) RAG et RMH 2023

Date du texte : 2023-03-16 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

I. La rémunération annuelle garantie (RAG)

Article 1er — Définition et bénéficiaires

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par accord national de la métallurgie en vigueur relatif à la formation professionnelle.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 2 — Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures/mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les

dispositions légales et conventionnelles.

Article 3 — Adaptation à l'horaire de l'entreprise

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4 — Formule de calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times [\text{Durée en jours calendaires} / 365 \text{ (Année bissextile comprise)}]$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer pro rata temporis la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5 — Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 18 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail visée à l'article 19 de la convention collective précitée ;

- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

Article 6 — Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Article 7 — Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune pro rata temporis en jours calendaires.

Article 8 — Vérification

- s'agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG ;
- la vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (La rémunération garantie devant être calculée dans ce cas pro rata temporis en jours calendaires).

Vérification semestrielle

- une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9 — Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2023 s'établit comme suit :

RAG. Année 2023 (base 151,67 heures)

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	20 800 €
	2	O2	145	20 900 €
	3	O3	155	21 000 €
II	1	P1	170	21 220 €
	2		180	21 330 €
	3	P2	190	21 955 €
III	1	P3/AM1	215	22 270 €
	2		225	22 550 €
	3	TA1/AM2	240	24 470 €
IV	1	TA2/AM3	255	25 205 €
	2	TA3	270	25 970 €
	3	TA4/AM4	285	28 125 €
V	1	AM5	305	28 745 €
	2	AM6	335	31 570 €
	3	AM7	365	34 280 €
	Accord national 25 janvier 1990		395	37 125 €

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

II. Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Article

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1er

La valeur du point est fixée : à compter du 1er mars 2023 à 6,18 euros pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée : à compter du 1er mars 2023 à 8,51 euros.

III. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national en vigueur relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 29 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 €.

Date d'application : 1er mars 2023.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf ateliers)		Agents de maîtrise d'ateliers (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	Ouvriers (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %	
I	1	140	865				O1	908
	2	145	896				O2	941
	3	155	958				O3	1 006
II	1	170	1 051				P1	1 103
	2	180	1 112					
	3	190	1 174				P2	1 233
III	1	215	1 329	AM1	1 329	1 422	P3	1 395
	2	225	1 391					
	3	240	1 483	AM2	1 483	1 587	TA1	1 557
IV	1	255	1 576	AM3	1 576	1 686	TA2	1 655
	2	270	1 669				TA3	1 752
	3	285	1 761	AM4	1 761	1 885	TA4	1 849
V	1	305	1 885	AM5	1 885	2 017		
	2	335	2 070	AM6	2 070	2 215		
	3	365	2 256	AM7	2 256	2 414		
	3	395	2 441	AM7	2 441	2 612		

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Administratifs techniciens agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Date d'application : 1er mars 2023.

Valeur du point : 6,18 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %

I	1	140	865	25,95	34,60	43,25	51,90	60,55	69,20	77,85	86,50	95,15	103,80	112,45	121,10	129,75
	2	145	896	26,88	35,84	44,80	53,76	62,72	71,68	80,64	89,60	98,56	107,52	116,48	125,44	134,40
	3	155	958	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70
II	1	170	1 051	31,53	42,04	52,55	63,06	73,57	84,08	94,59	105,10	115,61	126,12	136,63	147,14	157,65
	2	180	1 112	33,36	44,48	55,60	66,72	77,84	88,96	100,08	111,20	122,32	133,44	144,56	155,68	166,80
	3	190	1 174	35,22	46,96	58,70	70,44	82,18	93,92	105,66	117,40	129,14	140,88	152,62	164,36	176,10
III	1	215	1 329	39,87	53,16	66,45	79,74	93,03	106,32	119,61	132,90	146,19	159,48	172,77	186,06	199,35
	2	225	1 391	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65
	3	240	1 483	44,49	59,32	74,15	88,98	103,81	118,64	133,47	148,30	163,13	177,96	192,79	207,62	222,45
IV	1	255	1 576	47,28	63,04	78,80	94,56	110,32	126,08	141,84	157,60	173,36	189,12	204,88	220,64	236,40
	2	270	1 669	50,07	66,76	83,45	100,14	116,83	133,52	150,21	166,90	183,59	200,28	216,97	233,66	250,35
	3	285	1 761	52,83	70,44	88,05	105,66	123,27	140,88	158,49	176,10	193,71	211,32	228,93	246,54	264,15
V	1	305	1 885	56,55	75,40	94,25	113,10	131,95	150,80	169,65	188,50	207,35	226,20	245,05	263,90	282,75
	2	335	2 070	62,10	82,80	103,50	124,20	144,90	165,60	186,30	207,00	227,70	248,40	269,10	289,80	310,50
	3	365	2 256	67,68	90,24	112,80	135,36	157,92	180,48	203,04	225,60	248,16	270,72	293,28	315,84	338,40
	3	395	2 441	73,23	97,64	122,05	146,46	170,87	195,28	219,69	244,10	268,51	292,92	317,33	341,74	366,15

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Ouvriers

Date d'application : 1er mars 2023.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 € + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1 1	140	908	27,24	36,32	45,40	54,48	63,56	72,64	81,72	90,80	99,88	108,96	118,04	127,12	136,20
	O2 2	145	941	28,23	37,64	47,05	56,46	65,87	75,28	84,69	94,10	103,51	112,92	122,33	131,74	141,15
	O3 3	155	1 006	30,18	40,24	50,30	60,36	70,42	80,48	90,54	100,60	110,66	120,72	130,78	140,84	150,90
II	P1 1	170	1 103	33,09	44,12	55,15	66,18	77,21	88,24	99,27	110,30	121,33	132,36	143,39	154,42	165,45
	P2 3	190	1 233	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95
III	P3 1	215	1 395	41,85	55,80	69,75	83,70	97,65	111,60	125,55	139,50	153,45	167,40	181,35	195,30	209,25
	TA1 3	240	1 557	46,71	62,28	77,85	93,42	108,99	124,56	140,13	155,70	171,27	186,84	202,41	217,98	233,55
IV	TA2 1	255	1 655	49,65	66,20	82,75	99,30	115,85	132,40	148,95	165,50	182,05	198,60	215,15	231,70	248,25
	TA3 2	270	1 752	52,56	70,08	87,60	105,12	122,64	140,16	157,68	175,20	192,72	210,24	227,76	245,28	262,80
	TA4 3	285	1 849	55,47	73,96	92,45	110,94	129,43	147,92	166,41	184,90	203,39	221,88	240,37	258,86	277,35

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Agents de maîtrise d'atelier

Date d'application : 1er mars 2023.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 € + 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	AM1 1	215	1 422	42,66	56,88	71,10	85,32	99,54	113,76	127,98	142,20	156,42	170,64	184,86	199,08	213,30
	AM2 3	240	1 587	47,61	63,48	79,35	95,22	111,09	126,96	142,83	158,70	174,57	190,44	206,31	222,18	238,05
IV	AM3 1	255	1 686	50,58	67,44	84,30	101,16	118,02	134,88	151,74	168,60	185,46	202,32	219,18	236,04	252,90
	AM4 3	285	1 885	56,55	75,40	94,25	113,10	131,95	150,80	169,65	188,50	207,35	226,20	245,05	263,90	282,75
V	AM5 1	305	2 017	60,51	80,68	100,85	121,02	141,19	161,36	181,53	201,70	221,87	242,04	262,21	282,38	302,55
	AM6 2	335	2 215	66,45	88,60	110,75	132,90	155,05	177,20	199,35	221,50	243,65	265,80	287,95	310,10	332,25
	AM7 3	365	2 414	72,42	96,56	120,70	144,84	168,98	193,12	217,26	241,40	265,54	289,68	313,82	337,96	362,10
	AM7 3	395	2 612	78,36	104,48	130,60	156,72	182,84	208,96	235,08	261,20	287,32	313,44	339,56	365,68	391,80

Nièvre (ex-IDCC 1159) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2023-04-12 Version KALI retenue : 2023-04-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord emploi-formation du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi dans la métallurgie. Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Nièvre, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, du fait de certains déséquilibres consécutifs à la pandémie Covid-19, à la crise de l'énergie et à la flambée des prix qui en découle, ainsi qu'aux problèmes récurrents dans les chaînes logistiques qui impactent les approvisionnements et qui pèsent lourdement sur les trésoreries. Dans ce cadre, une attention particulière sera notamment accordée aux PME sous-traitantes et en particulier, celles qui occupent moins de 250 salariés.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans la circonscription de la convention collective des industries de la métallurgie de la Nièvre ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- favoriser le transfert intergénérationnel des compétences ;
- accompagner au mieux la reprise dans les filières concernées, en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le département de la Nièvre se caractérise par un réseau de 112 entreprises et 137 établissements (sources Insee + observatoire paritaire de la métallurgie), essentiellement composés de TPE/PME (85 % occupent moins de 50 salariés). Elle regroupe

quelque 4 003 salariés, soit près de 50 % des effectifs totaux de l'industrie dans le département. Ces entreprises et établissements se répartissent dans divers secteurs d'activités, dont une part importante de sous-traitance.

Les entreprises de la métallurgie de la Nièvre déclaraient 328 projets de recrutements (mise à jour 10 octobre 2022 – source observatoire paritaire de la métallurgie), dans un marché de l'emploi complexe où le taux de chômage au second semestre 2022 est remonté à 6,9 %, alors qu'il était mesuré à 6,5 % au T4 2021 et à 6,3 % au T4 2020 (sources Insee).

La pyramide des âges montre que 37 % des salariés de la métallurgie de la Nièvre ont plus de 50 ans, dont 19,6 % ont plus de 55 ans. Dans cette situation, les entreprises vont avoir à faire face à de nombreux départs à la retraite dans les toutes prochaines années.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Nièvre a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Nièvre a dû faire face à des fermetures de sites emblématiques qui ont pu dégrader son image ;
- le poids du prix de l'énergie fragilise grandement l'exploitation d'une part importante des entreprises industrielles de la Nièvre, qui ont vu leurs factures progresser de 3 à 10 fois, ce qui a grandement mis à mal les trésoreries ;
- la situation liée aux difficultés de la filière automobile, impact durement les sous-traitants nivernais, encore nombreux notamment autour du pôle de Nevers Magny-Cours. De même, la mutation de la filière vers les véhicules électriques, a déjà durement touché plusieurs acteurs importants du département, entraînant des suppressions d'emplois ;
- les difficultés rencontrées en matière d'approvisionnements (matières premières, composants, délais non tenus...), aggravées par la situation internationale, ralentissent une reprise pourtant à portée de main ;
- dans le même temps, les entreprises sont confrontées à un besoin en main d'œuvre de plus en plus important. Dans ce domaine, la signature sous l'égide des services de l'État, d'un « Contrat Service » entre Pôle emploi et l'UIMM Nièvre a mis en évidence les difficultés rencontrées en matière de pénurie de main d'œuvre ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, ce qui entraînera à court et moyen termes, de nombreux départs à la retraite nécessitant un fort besoin de remplacement et dans le même temps, des capacités accrues en matière de transmission intergénérationnelle. Les entreprises doivent donc anticiper cette situation et prendre les dispositions nécessaires pour pallier le risque de perte de compétences indispensables. Dans ce cadre, le rôle des seniors doit être central et des missions de transmission des compétences par des formations internes pouvant déboucher notamment sur des CQPM (y compris par le recours à la VAE de branche) devront leur être confiées ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- le niveau moyen de formation initiale des demandeurs d'emploi nivernais, montre un certain déficit lorsqu'on le compare au niveau moyen régional, ce qui peut entraîner un besoin plus important d'accompagnement par la formation à l'embauche ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;

- l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment :
 - disparition des activités les plus simples ;
 - davantage d'autonomie ;
 - nécessité de maîtriser plusieurs technologies ;
 - adaptabilité au changement ;
 - exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ;
 - renforcement de la relation client ;
 - intégration de la robotique industrielle ;
 - intégration d'outils numériques et digitaux ;
 - réalité augmentée et objets connectés... ;
- toutes ces évolutions vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins accrus sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie de l'entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les constats opérés à l'occasion des différentes enquêtes et études menées par l'UIMM Nièvre auprès de ses adhérents, complétées par différentes sources, telles la Banque de France et différents services de l'État, mettent en lumière les éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de la Nièvre sont confrontées à de réelles difficultés liées à la conjoncture économique actuelle. Qu'il s'agisse notamment des problèmes d'approvisionnement, de coût des matières premières, de l'inflation en général et plus spécifiquement de la crise énergétique, tout ceci pèse lourdement sur leurs finances et assèche leurs trésoreries. De même, leur activité peut se trouver réduite et certains projets d'embauches peuvent être ajournés ;
- c'est singulièrement le cas des sous-traitants de l'automobile qui sont aujourd'hui considérablement impactés par la mutation qui s'opère au niveau de la filière. Le département de la Nièvre, notamment au travers du pôle automobile qu'il a constitué autour du circuit de Magny-Cours, concentre encore un nombre significatif d'entreprises du secteur et de sous-traitants mécaniciens de celles-ci. Il va falloir qu'elles s'adaptent aux nouvelles demandes de leurs donneurs d'ordres et donc qu'elles fassent évoluer leurs outils de production. Plusieurs études ont montré que ces mutations vont engendrer non seulement des besoins financiers considérables en matière d'investissements, mais aussi vont imposer d'accompagner les personnels dans de nécessaires évolutions de compétences professionnelles. Très sensible à cette situation, l'UIMM Nièvre, notamment au travers du contrat de service signé avec Pôle emploi, entend bien accompagner les entreprises de la filière, pour les aider à faire face à ces défis qui conditionnent leur pérennité à moyen terme. Ainsi l'enjeu des compétences s'avère majeur et il s'agit de tout mettre en œuvre en matière de maintien opérationnel et d'accompagnement des personnes susceptibles de perdre leur emploi, afin de favoriser leur reclassement dans les entreprises d'autres filières qui recrutent. Ces dernières années ont vu disparaître un nombre significatif d'acteurs de la filière ;
- les entreprises de la métallurgie de la Nièvre font toutes face à des pyramides des âges déséquilibrées qui augurent de nombreux départs à la retraite à court et moyen terme. Elles doivent donc anticiper cette situation qui se conjugue avec une pénurie de main d'œuvre qualifiée inédite sur le marché. L'enjeu des compétences est majeur pour le maintien de leurs

activités et donc leur pérennité. La mise en place de plans de formation internes visant à la transmission des savoirs et savoir-faire est donc indispensable et les seniors doivent être sollicités dans le cadre de la transmission intergénérationnelle des compétences. Ceci permettra en outre de les valoriser, notamment via des CQPM ou bien de la VAE de branche.

Ces situations conjoncturelles justifient la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles qui en découlent. Ceci imposera la mobilisation de moyens financiers très conséquents, ce qui ne fera que renforcer les difficultés sur des trésoreries déjà mises à mal.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences, sans trop impacter leur budget et en préservant leur trésorerie, indispensable à leur fonctionnement et à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de la Nièvre, pour rester compétitives sur leurs marchés, doivent impérativement suivre et prendre en compte les évolutions technologiques, à l'image de la robotisation, ce qui nécessite un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

Déjà, certaines entreprises de la Nièvre mettent en place de telles solutions robotiques, imposant de facto la mise en place d'une mise à niveau de leurs salariés sur des technologies et moyens de productions pointus.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « champ d'application » des « dispositions générales » de la « convention collective de la métallurgie de la Nièvre » dont l'activité est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent notamment à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite ;

- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE, afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises.

Les entreprises concernées sont des fournisseurs et/ou des sous-traitants de différents secteurs présents dans la Nièvre. Ce sont prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés. Il sera toutefois possible d'ouvrir ces mesures à des entreprises de plus de 250 salariés, dans le cas où leur activité se trouverait très fortement impactée par la situation conjoncturelle.

Les publics suivants feront l'objet d'une attention particulière et seront privilégiés :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 professionnels, en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière favorisant la transmission intergénérationnelle des compétences et leur maintien dans l'emploi.

Les thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier)

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple du dispositif TRANSCO.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de, un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Nièvre.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner

ses conditions de mise en œuvre et de réalisation.

L'UIMM Nièvre invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Nièvre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. uimm. fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) RAG et RMH 2023

Date du texte : 2023-04-07 Version KALI retenue : 2023-04-27 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

En application des articles 48 bis et 48 ter de la convention collective de la métallurgie du Vimeu, les partenaires sociaux se sont réunis les 24 mars et 7 avril 2023 en vue de négocier la revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles territoriales en prenant en compte d'une part la situation économique des entreprises de la métallurgie du Vimeu, d'autre part le contexte économique général et enfin la mise en place prochaine de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, aboutissement de la négociation nationale.

Malgré le constat d'importantes différences de situations entre les entreprises de la métallurgie du Vimeu, de la diversité de leurs activités et de perspectives variées, les partenaires sociaux territoriaux ont souhaité maintenir un dialogue social constructif et au terme de la négociation ont fixé de nouvelles valeurs de rémunérations conventionnelles.

Article 1er — Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les parties signataires décident de revaloriser la valeur du point et de la porter à compter du 1er mai 2023 à 6,05 € base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1er janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 2 — Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG pour l'année 2023, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les valeurs des RAG seront calculées pro rata temporis en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit.

Le nouveau barème de RAG 2023 (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 3 — Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022, entrée en vigueur qui mettra fin à la convention collective territoriale de la métallurgie du Vimeu (ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords conclus dans son champ, conformément à l'avenant de révision-extinction conclu le 12 juillet 2022 entre les parties).

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le présent accord a été établi en nombre suffisant pour notification d'un exemplaire original signé à chaque organisation syndicale représentative.

Annexe

Article

Annexe Rémunérations minimales hiérarchiques

Applicable à compter du 1er mai 2023.

Barème, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 6,05.

(En euros.)

Niveaux	Éch.	Coef.		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agent de maîtrise	Agent maîtrise d'atelier
Base horaire mensuelle 151,67 heures							
V	4	395			2 390	2 390	2 557
	3	365	AM 7		2 208	2 208	2 363
	2	335	AM 6		2 027	2 027	2 169
	1	305	AM 5		1 845	1 845	1 974
IV	3	285	TA.4/AM 4	1 810	1 724	1 724	1 845
	2	270	TA.3	1 715	1 634		
	1	255	TA.2/AM 3	1 620	1 543	1 543	1 651
III	3	240	AM 2	1 525	1 452	1 452	1 554
	2	225			1 361		
	1	215	P.3/AM 1	1 366	1 301	1 301	1 392
II	3	190	P.2	1 207	1 150		
	2	180			1 089		
	1	170	P.1	1 080	1 029		
I	3	155	O.3	985	938		
	2	145	O.2	921	877		
	1	140	O.1	889	847		

Barème 2023 des rémunérations annuelles garanties

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

Coefficients	Montant
140	20 967
145	21 098
155	21 183
170	21 344
180	21 344
190	21 552
215	22 062
225	22 473

240	23 676
255	24 866
270	26 071
285	27 222
305	27 738
335	30 422
365	33 092
395	35 790

Manche (ex-IDCC 828) RMH et TGA 2023

Date du texte : 2023-03-31 Version KALI retenue : 2023-05-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, à l'issue de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ouverte le 8 février 2023, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991 :

Article 1er

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 41 du 25 mars 2022 modifiée par avenant du 7 octobre 2022 est annulée en son entier et remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe III

Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels

Article 1er

Rémunérations minimales hiérarchiques

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à :

- 5,40 euros au 1er mai 2023.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant « mensuels » de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels de l'année civile 2023

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de

l'article 1er, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé pour 2023 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3

Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté pro rata temporis en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4

Barème des taux effectifs garantis annuels pour l'année 2023

4.1. À partir du 1er janvier 2023 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

Coefficients	TEG
140	21 380
145	21 392
155	21 469
170	21 618
180	21 662
190	22 014
215	22 247
225	22 389
240	23 224
255	24 266
270	25 463
285	26 605
305	28 273
335	31 171
365	33 806
395	36 045

4.2. À partir du 1er janvier 2023 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 Heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

(En euros.)

Coefficients	TEG
215	22 389
240	23 762
255	24 672
285	27 472

305	29 458
335	32 137
365	34 541
395	36 286

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Rhône (ex-IDCC 878) RGA et RMH pour 2023

Date du texte : 2023-03-06 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1er juillet 1991.

Décident que :

L'accord du 11 mai 2022, ainsi que l'avenant du 28 septembre 2022, fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 sont annulés et remplacés par le présent accord qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1er — Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 11 mai 2022 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté. Ce barème est applicable à compter du 1er juin 2023.

Article 2 — Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1er du présent accord.

Article 3 — Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 11 mai 2022 puis son avenant du 28 septembre 2022, en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries

métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées pro rata temporis en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Le barème s'applique à compter de la signature de l'avenant du 12 juin 2023 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 5 du présent accord et versées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023.

Article 4 — Clause de revoyure

La fixation du barème des rémunérations annuelles garanties annexé au présent accord tient compte de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de la signature de l'accord.

Les partenaires sociaux reconnaissent leur volonté commune de maintenir une grille respectueuse du Smic. En conséquence, au regard des évolutions significatives de l'inflation annoncées, ils conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année civile 2023, si le Smic venait une nouvelle fois à être augmenté, pour réexaminer la rémunération des coefficients rattrapés par cette augmentation.

Les parties attestent ainsi de leur attachement à maintenir une grille ne comportant pas de rémunération en dessous du Smic, comme élément favorable à l'image de la branche professionnelle et à l'attractivité de ses métiers.

Article 5 — Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie

À la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. À défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des

dispositions de l'article 30 de la convention collective ;

- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 6 — Respect des garanties conventionnelles

L'application du présent accord et en particulier du barème des rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 7 — Indemnité forfaitaire de nuit

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1er juin 2023 à 7,10 €.

Article 8 — Dates d'application de l'accord

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1er juin 2023 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1er janvier 2023 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1er juin 2023.

Article 9 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il sera applicable aux dates indiquées à l'article 8 et a pour terme la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie signée le 7 février 2022.

Il cessera ainsi de plein droit à l'échéance de son terme, soit à cette même date.

Article 10 — 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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 11 — Notification et dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Annexes

Article — Annexe I

Barème I

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1er juin 2023.

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 1er de l'accord du 6 mars 2023.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers (RMH majorée de 5 %)		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
V		395			1 659,00		1 659,00	1 775,13
	3	365			1 533,00	AM7	1 533,00	1 640,31
	2	335			1 407,00	AM6	1 407,00	1 505,49
	1	305			1 281,00	AM5	1 281,00	1 370,67
IV	3	285	TA4	1 256,85	1 197,00	AM4	1 197,00	1 280,79
	2	270	TA3	1 190,70	1 134,00			
	1	255	TA2	1 124,55	1 071,00	AM3	1 071,00	1 145,97
III	3	240	TA1	1 058,40	1 008,00	AM2	1 008,00	1 078,56
	2	225			945,00			
	1	215	P3	948,15	903,00	AM1	903,00	966,21

II	3	190	P2	837,90	798,00			
	2	180			756,00			
	1	170	P1	749,70	714,00			
I	3	155	O3	683,55	651,00			
	2	145	O2	639,45	609,00			
	1	140	O1	637,98	607,60			

Article — Annexe II

Barème II

Rémunérations annuelles garanties

Barème applicable à compter du 12 juin 2023.

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 3 de l'accord du 6 mars 2023.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers		Administratifs techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
V		395			31 400,00		31 400,00		34 627,36
	3	365			30 000,00	AM7	30 000,00	AM7	32 124,27
	2	335			28 000,00	AM6	28 000,00	AM6	29 692,50
	1	305			25 600,00	AM5	25 600,00	AM5	27 190,88
IV	3	285	TA4	24 290,00	23 500,00	AM4	23 500,00	AM4	25 396,47
	2	270	TA3	23 100,00	22 500,00				
	1	255	TA2	22 260,00	21 900,00	AM3	21 900,00	AM3	23 641,33
III	3	240	TA1	22 000,00	21 790,00	AM2	21 790,00	AM2	22 394,67
	2	225			21 650,00				
	1	215	P3	21 600,00	21 600,00	AM1	21 600,00	AM1	21 650,00
II	3	190	P2	21 500,00	21 500,00				
	2	180			21 472,00				
	1	170	P1	21 450,00	21 450,00				

I	3	155	O3	21 000,00	21 000,00				
	2	145	O2	20 816	20 816				
	1	140	O1	20 816	20 816				

Yonne (ex-IDCC 1732) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle

Date du texte : 2023-04-14 Version KALI retenue : 2023-05-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord « Emploi-formation » du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi dans la métallurgie. Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Yonne, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, du fait de certains déséquilibres consécutifs à la pandémie Covid-19, à la crise de l'énergie et à la flambée des prix qui en découle, ainsi qu'aux problèmes récurrents dans les chaînes logistiques qui impactent les approvisionnements et qui pèsent lourdement sur les trésoreries. Dans ce cadre, une attention particulière sera notamment accordée aux PME sous-traitantes et en particulier, celles qui occupent moins de 250 salariés.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans la circonscription de la convention collective des industries de la métallurgie de l'Yonne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- favoriser le transfert intergénérationnel des compétences ;
- accompagner au mieux la reprise dans les filières concernées, en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le département de l'Yonne se caractérise par un réseau de 246 entreprises et 308 établissements (sources INSEE + observatoire paritaire de la métallurgie), essentiellement composés de TPE/PME (82 % occupent moins de 50 salariés). Elle regroupe

quelque 8 325 salariés, soit plus de 46 % des effectifs totaux de l'industrie dans le département. Ces entreprises et établissements se répartissent dans divers secteurs d'activités, dont une part importante de sous-traitance.

Les entreprises de la métallurgie de l'Yonne déclaraient 1147 projets de recrutements (mise à jour 10 octobre 2022 – source observatoire paritaire de la métallurgie), dans un marché de l'emploi tendu où le taux de chômage au second semestre 2022 est tombé à 6,8 %, alors qu'il était mesuré à 7,4 % en 2021 et à 8,3 % en 2020 (sources INSEE).

La pyramide des âges montre que 34,5 % des salariés de la métallurgie de l'Yonne ont plus de 50 ans, dont 17,18 % ont plus de 55 ans. Dans cette situation, les entreprises vont avoir à faire face à de nombreux départs à la retraite dans les toutes prochaines années.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de l'Yonne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de l'Yonne a dû faire face à des fermetures de sites emblématiques qui ont pu dégrader son image ;
- la pandémie Covid-19 a particulièrement impacté la filière de sous-traitance aéronautique, bien présente dans l'Yonne. Outre la fermeture d'un acteur majeur de la filière sur le bassin d'Auxerre, d'autres sont sorties très fragilisées et peinent aujourd'hui, alors que le redémarrage s'amorce, à faire face au financement de besoins en fonds de roulement dopés par cette reprise ;
- le poids du prix de l'énergie fragilise grandement l'exploitation d'une part importante des entreprises industrielles de l'Yonne, qui ont vu leurs factures progresser de 3 à 10 fois, ce qui a grandement mis à mal les trésoreries ;
- la situation liée aux difficultés de la filière automobile, impacte durement les sous-traitants icaunais, encore nombreux notamment dans le nord du département. De même, la mutation de la filière vers les véhicules électriques, a déjà entraîné la fermeture d'un important sous-traitant local provoquant la suppression de près de 300 emplois ;
- les difficultés rencontrées en matière d'approvisionnements (matières premières, composants, délais non tenus...), aggravées par la situation internationale, ralentissent une reprise pourtant à portée de main ;
- dans le même temps, les entreprises sont confrontées à un besoin en main d'œuvre de plus en plus important. Dans ce domaine, la signature sous l'égide de la préfecture de l'Yonne, d'un « contrat service » entre Pôle emploi et l'UIMM Yonne a mis en évidence les difficultés rencontrées en matière de pénurie de main d'œuvre ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises de la métallurgie de l'Yonne, ce qui entraînera à court et moyen termes, de nombreux départs à la retraite nécessitant un fort besoin de remplacement et dans le même temps, des capacités accrues en matière de transmission intergénérationnelle. Les entreprises doivent donc anticiper cette situation et prendre les dispositions nécessaires pour pallier le risque de perte de compétences indispensables. Dans ce cadre, le rôle des seniors doit être central et des missions de transmission des compétences par des formations internes pouvant déboucher notamment sur des CQPM (y compris par le recours à la VAE de branche) devront leur être confiées ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- le niveau moyen de formation initiale des demandeurs d'emploi icaunais, montre un certain déficit lorsqu'on le compare au niveau moyen régional, ce qui peut entraîner un besoin plus

important d'accompagnement par la formation au moment de l'embauche ;

- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;
- l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; nécessité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux ; réalité augmentée et objets connectés... ;
- toutes ces évolutions vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins accrus sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie de l'entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les constats opérés à l'occasion des différentes enquêtes et études menées par l'UIMM Yonne auprès de ses adhérents, complétées par d'autres sources, telles la Banque de France et différents services de l'État, mettent en lumière les éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de l'Yonne sont confrontées à de réelles difficultés liées à la conjoncture économique actuelle. Qu'il s'agisse notamment des problèmes d'approvisionnement, de coût des matières premières, de l'inflation en général et plus spécifiquement de la crise énergétique, tout ceci pèse lourdement sur leurs finances et assèche leurs trésoreries. De même, leur activité peut se trouver réduite et certains projets d'embauches peuvent être ajournés ;
- c'est singulièrement le cas pour les entreprises impliquées dans la sous-traitance aéronautique (environ 18 % des salariés de la métallurgie dans l'Yonne) qui ont été très impactées par la pandémie Covid-19 et qui ont connu un arrêt quasi-total de leurs activités. Par ailleurs, toutes leurs fabrications se sont retrouvées gelées et non livrables, donc souvent non payables, ce qui a gravement mis à mal leurs trésoreries. Avec la reprise aujourd'hui, elles peinent souvent à financer leur BFR, alors que tous les prix flambent ;
- de même, les sous-traitants de l'automobile qui sont aujourd'hui considérablement impactés par la mutation qui s'opère au niveau de la filière, souffrent également d'une conjoncture qui leur est défavorable avec la chute vertigineuse des ventes. Il va falloir qu'ils s'adaptent aux nouvelles demandes de leurs donneurs d'ordres et donc qu'ils fassent évoluer leurs outils de production. Plusieurs études ont montré que ces mutations vont engendrer non seulement des besoins financiers considérables en matière d'investissements, mais aussi vont imposer d'accompagner les personnels dans de nécessaires évolutions de compétences professionnelles. Très sensible à cette situation, l'UIMM Yonne, notamment au travers du contrat de service signé avec Pôle emploi, entend bien accompagner les entreprises de la filière, pour les aider à faire face à ces défis qui conditionnent leur pérennité à moyen terme. Ainsi l'enjeu des compétences s'avère majeur et il s'agit de tout mettre en œuvre en matière de maintien opérationnel et d'accompagnement des personnes susceptibles de perdre leur emploi, afin de favoriser leur reclassement dans les entreprises d'autres filières qui recrutent. C'est déjà le cas suite à la fermeture récente d'un gros sous-traitant qui occupait 350 salariés ;

– les entreprises de la métallurgie de l'Yonne font toutes face à des pyramides des âges déséquilibrées qui augurent de nombreux départs à la retraite à court et moyen terme. Elles doivent donc anticiper cette situation qui se conjugue avec une pénurie de main d'œuvre qualifiée inédite sur le marché. L'enjeu des compétences est majeur pour le maintien de leurs activités et donc leur pérennité. La mise en place de plans de formation, notamment internes visant à la transmission des savoirs et savoir-faire est donc indispensable et les seniors doivent être sollicités dans le cadre de la transmission intergénérationnelle des compétences. Ceci permettra en outre de les valoriser, notamment via des CQPM ou bien de la VAE de branche.

Ces situations conjoncturelles justifient la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles qui en découlent. Ceci imposera la mobilisation de moyens financiers très conséquents, ce qui ne fera que renforcer les difficultés sur des trésoreries déjà mises à mal.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences, sans trop impacter leur budget et en préservant leur trésorerie, indispensable à leur fonctionnement et à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

Outre les situations conjoncturelles décrites plus haut, les entreprises de la métallurgie de l'Yonne doivent massivement s'engager dans la modernisation de leurs outils de production. Ainsi, afin de maintenir leur compétitivité, elles doivent intégrer les évolutions technologiques, telles qu'en particulier la robotique et le 4.0 en général, ce qui va imposer un accompagnement des salariés pour l'acquisition de compétences nouvelles indispensables.

D'ores et déjà, certaines entreprises sont engagées dans cette voie, ceci entraînant de nouvelles modalités fonctionnelles et organisationnelles pour lesquelles les salariés doivent être formés.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « Convention collective de la métallurgie de l'Yonne » dont l'activité est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent

accord visent notamment à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE, afin de valoriser leur expérience ;

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire à l'intérieur de l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises.

Les entreprises concernées sont des fournisseurs et/ou des sous-traitants de différents secteurs présents dans l'Yonne. Ce sont prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés. Il sera toutefois possible d'ouvrir ces mesures à des entreprises de plus de 250 salariés, dans le cas où leur activité se trouverait très fortement impactée par la situation conjoncturelle.

Les publics suivants feront l'objet d'une attention particulière et seront privilégiés :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 professionnels, en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière favorisant la transmission intergénérationnelle des compétences et leur maintien dans l'emploi.

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier)

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple du dispositif Transco.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de, un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Yonne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant

participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Yonne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Yonne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du

code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Auxerre.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle

Date du texte : 2023-03-27 Version KALI retenue : 2023-05-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité, du nucléaire, de l'aéronautique, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique, et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut ainsi que dans celui de l'e-mobilité a été réalisé.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

– le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf>

– le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%C3%A9tences-de-la-fili%C3%A8re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

– étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une crise sanitaire de deux années traversée par les industriels du Grand Hainaut qui ont su s'adapter et mobiliser leurs salariés malheureusement suivie d'une reprise post Covid ralentie dès la fin de l'année 2021 par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, difficultés d'approvisionnement ;
2. Une pression sur les composants, crise des semi-conducteurs ;
3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie ... ;
4. Des évènements géopolitiques, conflit en Ukraine.

Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid.

Le basculement en Europe du mix énergies carbonées/ renouvelables.

Une tension du marché du travail, les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

2. Évolution des métiers

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;
- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux

transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1er « Champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge (IDCC 1813) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;
- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : (CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique...) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la

métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros par an pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Avesnes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du

personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Orne (ex-IDCC 948) Taux effectifs garantis annuels

Date du texte : 2023-04-11 Version KALI retenue : 2023-05-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir du 1er janvier 2023. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 1er

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne, un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

À l'exception :

- de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;
- des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;
- des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

Article 3

À partir de l'année 2023 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	TEGA 2023
140	21 070
145	21 100
155	21 140
170	21 460
180	21 560
190	21 900
215	22 000
225	22 200
240	23 000
255	24 000
270	25 300
285	26 300
305	28 000
335	31 000

365	33 500
395	35 800

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux article L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2023-03-06 Version KALI retenue : 2023-05-26 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières : mobilité, le nucléaire, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- d'anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le

secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur divers études :

– le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf> ;

– le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospect-ive-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;

– étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une reprise post Covid ralentie par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;

2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie... ;

3. Des événements géopolitiques ;

Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid ;

De basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire du Pas-de-Calais.

2. Évolution des métiers

Une nécessaire adaptation des compétences à :

– de nouvelles technologies ou process de fabrication ;

– de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;

– une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.3 « Champ d'application » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC : 1472) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

– dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;

– dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;

– dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille, une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'unfinancement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Un retour au territoire sera réalisé à l'issue de chaque CPREFP (à minima 2 fois par année).

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. uimm. fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Oise (ex-IDCC 2700) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle

Date du texte : 2023-03-29 Version KALI retenue : 2023-06-13 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Oise confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications de salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ;

– de soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 : <http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf> ;
- le lien vers l'étude batterie : https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;
- le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP : <https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBaJYloZBtOwonv6/view> ;
- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

En 2020, la métallurgie en Hauts-de-France :

- 3 100 entreprises (4 100 établissements) ;
- 10 % d'entre elles sont des grands groupes d'envergure internationale ;
- 90 % du tissu économique est composé de PME et ETI ;
- 122 000 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 20 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 20 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,7 % dans le secteur aéronautique et spatial.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés sont positionnées essentiellement sur des activités de mécanique et métallurgie et des marchés surtout situés en France.

Elles sont présentes sur les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de la santé/ du médical, de l'agroalimentaire, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

La métallurgie dans l'Oise

L'Oise compte :

- 661 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (33 %) et celui des alliages et produits métalliques (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 87 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 17 056 salariés :

- 50 % d'ouvriers ;

- 22 % de techniciens et agents de maîtrise ;

- 20 % d'ingénieurs et cadres.

Plus de 48 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

Le marché de l'aéronautique

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont trois grands constructeurs : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, deux établissements emploient à eux seuls dans la Somme 1 437 salariés et exercent une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R & D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et

de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 30 % de la production nationale de véhicules ;
- 50 % de la production nationale de moteurs et boîtes de vitesse ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides ;
- 7 sites constructeurs totalisés par Renault, PSA et Toyota ;
- plus de 400 fournisseurs et prestataires de service ;
- 55 000 professionnels (dont 6 000 dédiés à la R & D).

À titre d'exemple, dans l'Oise, en 2021, un fabricant de carrosseries et remorques emploie 103 salariés et 9 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 2 630 salariés.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite – ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique ...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie ...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance [...].

Des secteurs fragilisés par plusieurs facteurs La crise sanitaire

Selon l'observatoire compétences industries, la crise sanitaire a eu des impacts différents tout au long de l'année 2020.

De manière générale, en France, les secteurs les plus impactés en termes de ressources humaines ont été :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques ;
- la fabrication de matériels de transport ;
- la fabrication de machines et équipements.

Une perte de 6 000 à 16 000 emplois a été observée en 2020.

Plus spécifiquement en Hauts-de-France :

- Dans le secteur de la métallurgie :

Le bilan 2020 a été marqué par la crise du Covid au 1er trimestre. L'activité n'a pas encore retrouvé pleinement une activité normale et le taux de production reste en deçà du niveau 2019. Les carnets de commandes se sont reconstitués mais globalement à fin 2020, le secteur de la métallurgie a perdu au niveau régional 16 points de CA et encore plus au niveau des exportations.

- Dans le secteur de l'aéronautique :

Entre fin 2019 et fin 2020, avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires de la filière a chuté de 30 % dans les entreprises implantées dans la région. Plus de 90 % des établissements ont connu une baisse du chiffre d'affaires.

Malgré les soutiens de l'État, l'ampleur de la crise a été telle que les établissements ont baissé fortement leurs effectifs. Cette baisse est nettement plus marquée dans les Hauts-de-France que dans les autres régions et concerne autant les effectifs salariés qu'intérimaires.

Dans ce contexte, les établissements de la filière ont dû réviser leurs priorités : adapter les effectifs au niveau d'activité et former les collaborateurs sont deux enjeux majeurs retrouvés en Hauts-de-France.

- Dans le secteur de l'industrie automobile :

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries a permis de dresser un bilan de l'année 2020.

Le secteur a accumulé les annonces négatives en raison de :

- un ralentissement économique dès la fin 2019 ;
- une pression environnementale en défaveur des motorisations thermiques ;
- des rapprochements d'entreprises.

Même si les pertes d'emploi dans la filière sont importantes (- 13 000 en France), les implantations de gigafactories (Envision, ACC, Verkor et plus récemment le projet ProLogium) positionnent les Hauts-de-France en région leader de l'industrie automobile de demain. Une mutation qui concerne l'ensemble de l'écosystème automobile régional avec à la clef un réel enjeu de reconversion (de la thermique vers l'électrique), de formation et de recrutement du fait de la création de nombreux emplois. Au total, les premières projections font apparaître entre 10 000 et 13 000 emplois nets à horizon 2030.

Le « dieselgate » avec ses normes antipollution, le mouvement des gilets jaunes puis la pandémie n'ont pas épargné la filière. Fin 2020, la reprise était là mais a été stoppée par la pénurie de semi-conducteurs et la hausse des matières, qui continuent à mettre la filière en grande difficulté.

Un nombre important de sous-traitants automobiles sont impactés de façon très significative par l'arrêt des moteurs thermiques et seront donc une cible importante.

- Dans le secteur de l'industrie ferroviaire :

Malgré la pandémie, la filière reste dynamique. La région Hauts-de-France reste la 1^{re} région ferroviaire française. La concentration d'industries ferroviaires est très importante au niveau national. Les emplois directs dans le ferroviaire concernent 35 000 emplois en France et dans la région Hauts-de-France 15 000 à 20 000. Une partie importante de l'activité ferroviaire reste en région avec 350 entreprises qui travaillent dans ce secteur.

Les perspectives pour les prochaines années restent très importantes avec les enjeux de mobilité verte, transports respectueux de l'environnement. Les contraintes de recrutement restent malgré tout prégnantes.

Des facteurs économiques : difficultés d'approvisionnement, prix des matières premières et coût du transport

Les difficultés d'approvisionnement, la hausse des prix des matières premières (énergie, agricoles, industrielles) et des coûts de transport se sont accumulées au 1^{er} semestre 2021.

Selon l'Insee, au printemps 2021, la part des entreprises industrielles affectées par des difficultés importantes d'approvisionnement a atteint un niveau jamais enregistré, de 27 % (9 % en moyenne depuis 1991).

L'industrie automobile, avec 78 % des entreprises (19 % en moyenne depuis 1991) et la fabrication d'équipement électronique avec 43 % (contre 11 %), sont les plus touchées.

Ces difficultés d'approvisionnement, observées au niveau mondial, s'associent à une forte hausse du prix de nombreux intrants.

Le prix des matières industrielles a été multiplié par 1,7 entre mi-2020 et mai 2021. Dans le détail, l'indice des prix des matériaux semi-conducteurs a doublé, de même que celui du cuivre et des matières minérales. Le prix de l'acier a été multiplié par 1,8 alors que celui du bois a plus que doublé.

La pénurie d'intrants affecte déjà la production dans l'industrie automobile.

Selon Fitch Rating, la pénurie d'intrants devrait coûter 5 % de la production mondiale de l'industrie automobile. Soit une perte de 3,8 millions de voitures, dont 36 % en Europe. Renault affiche par exemple une perte d'environ 100 000 véhicules et Stellantis 190 000.

La hausse des prix qui en découle peut limiter l'amélioration des marges des entreprises.

Les entreprises font part d'un impact de plus en plus négatif de la hausse des prix sur leur trésorerie. C'est l'un des messages de l'enquête trésorerie de Rexecode : le solde d'opinion relatif à l'influence des prix des matières premières s'est dégradé de 17 points entre février et juin 2021.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;
- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement ... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance ... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs ...).

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (IDCC 2700) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit dans :

- les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en

priorité.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergents et en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au Plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Dans ce cadre, il sera sollicité auprès de l'OPCO 2i un financement pour les actions engagées à partir du 1er janvier 2023 et pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc...

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé du recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, a minima une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Picardie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Somme (ex-IDCC 2980) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle

Date du texte : 2023-03-29 Version KALI retenue : 2023-06-13 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Somme confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications de salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ;

– de soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 : <http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf> ;
- le lien vers l'étude batterie : https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;
- étude Edec automobile ;
- le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP : <https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBajYloZBtOwonv6/view>.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Eléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

En 2020, la métallurgie en Hauts-de-France :

- 3 100 entreprises (4 100 établissements) ;
- 10 % d'entre elles sont des grands groupes d'envergure internationale ;
- 90 % du tissu économique est composé de PME et ETI ;
- 122 000 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 20 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 20 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,7 % dans le secteur aéronautique et spatial.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés sont positionnées essentiellement sur des activités de mécanique et métallurgie et des marchés surtout situés en France.

Elles sont présentes sur les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de la santé/ du médical, de l'agroalimentaire, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

La métallurgie dans la Somme

La Somme compte :

- 471 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (36 %) et celui des alliages et produits métalliques (33 %) principalement sous-traitants de l'industrie aéronautique, et automobile.

90 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 12 437 salariés :

- 60 % d'ouvriers ;

- 20 % de techniciens et agents de maîtrise ;

- 15 % d'ingénieurs et cadres.

49 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

Le marché de l'aéronautique

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont trois grands constructeurs : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, deux établissements emploient à eux seuls dans la Somme 1 437 salariés et exercent une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîné des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R & D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et

de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 30 % de la production nationale de véhicules ;
- 50 % de la production nationale de moteurs et boîtes de vitesse ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides ;
- 7 sites constructeurs totalisés par Renault, PSA et Toyota ;
- plus de 400 fournisseurs et prestataires de service ;
- 55 000 professionnels (dont 6 000 dédiés à la R & D).

À titre d'exemple, dans la Somme, en 2021, un fabricant d'équipements électriques et électroniques automobiles emploie 204 salariés et 6 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 1 230 salariés.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite – ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique ...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO2, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie ...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance (...).

Dans la Somme, un établissement de construction de locomotive et d'autre matériel ferroviaire emploie 343 salariés en 2021.

Des secteurs fragilisés par plusieurs facteurs

La crise sanitaire

Selon l'observatoire compétences industries, la crise sanitaire a eu des impacts différents tout au long de l'année 2020.

De manière générale, en France, les secteurs les plus impactés en termes de ressources humaines ont été :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques ;
- la fabrication de matériels de transport ;
- la fabrication de machines et équipements.

Une perte de 6 000 à 16 000 emplois a été observée en 2020.

Plus spécifiquement en Hauts-de-France :

- Dans le secteur de la métallurgie :

Le bilan 2020 a été marqué par la crise du Covid au 1er trimestre. L'activité n'a pas encore retrouvé pleinement une activité normale et le taux de production reste en deçà du niveau 2019. Les carnets de commande se sont reconstitués mais globalement à fin 2020, le secteur de la métallurgie a perdu au niveau régional 16 points de CA et encore plus au niveau des exportations.

- Dans le secteur de l'aéronautique :

Entre fin 2019 et fin 2020, avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires de la filière a chuté de 30 % dans les entreprises implantées dans la région. Plus de 90 % des établissements ont connu une baisse du chiffre d'affaires.

Malgré les soutiens de l'État, l'ampleur de la crise a été telle que les établissements ont baissé fortement leurs effectifs. Cette baisse est nettement plus marquée dans les Hauts-de-France que dans les autres régions et concerne autant les effectifs salariés qu'intérimaires.

Dans ce contexte, les établissements de la filière ont dû réviser leurs priorités : adapter les effectifs au niveau d'activité et former les collaborateurs sont deux enjeux majeurs retrouvés en Hauts-de-France.

- Dans le secteur de l'industrie automobile :

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'Observatoire de compétences industries a permis de dresser un bilan de l'année 2020.

Le secteur a accumulé les annonces négatives en raison de :

- un ralentissement économique dès la fin 2019 ;
- une pression environnementale en défaveur des motorisations thermiques ;
- des rapprochements d'entreprises.

Même si les pertes d'emploi dans la filière sont importantes (- 13 000 en France), les implantations de gigafactories (Envision, ACC, Vekor et plus récemment le projet ProLogium) positionnent les Hauts-de-France en région leader de l'industrie automobile de demain. Une mutation qui concerne l'ensemble de l'écosystème automobile régional avec à la clef un réel enjeu de reconversion (du thermique vers l'électrique), de formation et de recrutement du fait de la création de nombreux emplois. Au total, les premières projections font apparaître entre 10 000 et 13 000 emplois nets à horizon 2030.

Le « dieselgate » avec ses normes antipollution, le mouvement des gilets jaunes puis la pandémie n'ont pas épargné la filière. Fin 2020, la reprise était là mais a été stoppée par la pénurie de semi-conducteurs et la hausse des matières, qui continuent à mettre la filière en grande difficulté.

Un nombre important de sous-traitants automobiles sont impactés de façon très significative par l'arrêt des moteurs thermiques et seront donc une cible importante.

- Dans le secteur de l'industrie ferroviaire :

Malgré la pandémie, la filière reste dynamique. La région Hauts-de-France reste la 1^{re} région ferroviaire française. La concentration d'industries ferroviaires est très importante au niveau national. Les emplois directs dans le ferroviaire concernent 35 000 emplois en France et dans la région Hauts-de-France 15 000 à 20 000. Une partie importante de l'activité ferroviaire reste en région avec 350 entreprises qui travaillent dans ce secteur.

Les perspectives pour les prochaines années restent très importantes avec les enjeux de mobilité verte, transports respectueux de l'environnement. Les contraintes de recrutement restent malgré tout prégnantes.

Des facteurs économiques : difficultés d'approvisionnement, prix des matières premières et coût du transport

Les difficultés d'approvisionnement, la hausse des prix des matières premières (énergie, agricoles, industrielles) et des coûts de transport se sont accumulées au 1^{er} semestre 2021.

Selon l'Insee, au printemps 2021, la part des entreprises industrielles affectées par des difficultés importantes d'approvisionnement a atteint un niveau jamais enregistré, de 27 % (9 % en moyenne depuis 1991).

L'industrie automobile, avec 78 % des entreprises (19 % en moyenne depuis 1991) et la fabrication d'équipement électronique avec 43 % (contre 11 %), sont les plus touchées.

Ces difficultés d'approvisionnement, observées au niveau mondial, s'associent à une forte hausse du prix de nombreux intrants.

Le prix des matières industrielles a été multiplié par 1,7 entre mi-2020 et mai 2021. Dans le détail, l'indice des prix des matériaux semi-conducteurs a doublé, de même que celui du cuivre

et des matières minérales. Le prix de l'acier a été multiplié par 1,8 alors que celui du bois a plus que doublé.

La pénurie d'intrants affecte déjà la production dans l'industrie automobile.

Selon Fitch Rating, la pénurie d'intrants devrait coûter 5 % de la production mondiale de l'industrie automobile. Soit une perte de 3,8 millions de voitures, dont 36 % en Europe. Renault affiche par exemple une perte d'environ 100 000 véhicules et Stellantis 190 000.

La hausse des prix qui en découle peut limiter l'amélioration des marges des entreprises.

Les entreprises font part d'un impact de plus en plus négatif de la hausse des prix sur leur trésorerie. C'est l'un des messages de l'enquête trésorerie de Rexecode : le solde d'opinion relatif à l'influence des prix des matières premières s'est dégradé de 17 points entre février et juin 2021.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;
- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement ... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance ... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs ...).

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1.1 « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit dans :

- les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions

énergétiques, technologiques et environnementales ;
- la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergents et en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Dans ce cadre, il sera sollicité auprès de l'OPCO 2i un financement pour les actions engagées à partir du 1er janvier 2023 et pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc...

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé de recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, a minima une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Picardie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. uimm. fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2023-05-30 Version KALI retenue : 2023-07-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, les briques technologiques de l'industrie 4.0 et les défis démographiques, environnementaux et d'innovation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire de la Saône-et-Loire, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Saône-et-Loire confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec la conjoncture mondiale déprimée, avec la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale et plus précisément de la Saône-et-Loire ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés notamment pendant les périodes de baisse d'activité ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation, et les défis démographiques et environnementaux... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (catégories sociales professionnelles).

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie de Saône-et-Loire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La métallurgie de Saône-et-Loire représente environ 18 500 salariés répartis dans plus de 500 établissements soit 41 % des effectifs de l'industrie sur le département. Environ 300 entreprises ont – de 10 salariés. Les entreprises métallurgiques sont réparties sur 6 bassins d'emploi espacés de + de 50 kms les uns des autres, et présentant une ruralité importante (Autunois, Chalon-sur-Saône, Le Creusot Montceau, Mâconnais, Louhannais, Charolais).

Les bassins de Chalon-sur-Saône et du Creusot sont très industrialisés et portés notamment par des activités sidérurgique, nucléaire, aéronautique et ferroviaire.

Quelques grands donneurs d'ordres portent l'activité du territoire : Framatome, Industeel, Aperam, Saint Gobain, FFT Powertrain, Thermodyn, Safran, Schneider, Alstom, Metso, Itron.

Environ 850 projets de recrutements par an ont été identifiés pour 2023 et 2024 selon les données transmises par les entreprises à l'UIMM 71.

Le taux de chômage en Saône-et-Loire est de 6,5 % au 4e trimestre 2022. La France métropolitaine est à 7 % (source : Pôle emploi-DARES).

Depuis la crise sanitaire, les entreprises, et principalement les TPE/ME affichent une réelle fragilité économique que l'on retrouve dans les chiffres qui nous sont communiqués (enquête de conjoncture trimestrielle effectuée par l'UIMM 71 auprès de ses adhérents).

Elles sont confrontées à des crises successives ne laissant que trop peu de place aux perspectives :

- ayant contracté des PGE pendant la crise sanitaire, les dirigeants doivent aujourd'hui en assurer le remboursement, ce qui fragilise leur trésorerie, alors qu'ils se remettent à peine de la crise du COVID ;
- les coûts des matières ayant fortement augmenté, il est parfois difficile de répercuter la totalité de ces augmentations sur le prix de vente du produit, ce qui influe négativement sur les

marges ;

- les délais d'approvisionnement des matières et composants ont un impact immédiat et durable sur le carnet de commandes qui ne désemplit pas car il manque des pièces pour livrer ;
- les trésoreries des TPE/PME se tendent fortement, et elles doivent faire appel à l'affacturage pour financer leur développement.

Les besoins en compétences sont très importants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Saône-et-Loire est confrontée à un besoin en main d'œuvre de plus en plus conséquent. L'ensemble des secteurs d'activité recrutent et se concurrencent pour attirer les jeunes générations. La réduction des tensions de recrutement est d'ailleurs devenue une priorité nationale dans un contexte de nouveaux défis industriels (décarbonation, réindustrialisation, grands programmes sectoriels) ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement (19,4 % des effectifs en Bourgogne ont plus de 55 ans selon les données de l'observatoire paritaire de la métallurgie en 2019) ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats (ex : chaudronnier, soudeurs, techniciens de maintenance, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, management et ingénierie études, recherche et développement industriel, montage-assemblage mécanique...) ;
- les territoires ruraux de Saône-et-Loire manquent cruellement d'attractivité auprès des jeunes, notamment des techniciens et ingénieurs.

Les entreprises sont confrontées à un marché international très concurrentiel, il est nécessaire de gagner en compétitivité et de monter en compétences.

L'arrivée de nouvelles technologies permet cette évolution mais il est essentiel d'adapter les compétences des salariés en place, et d'investir dans la formation du personnel.

Plus de 80 % des entreprises de la métallurgie de Saône-et-Loire ont une activité nucléaire.

La très forte montée en puissance de celle-ci dans les prochaines années nécessite que la filière s'organise afin de recruter, fidéliser et former massivement.

De nombreuses actions sont menées au niveau national (EDEC de la filière), au niveau régional Bourgogne Franche-Comté (EDEC BFC en cours), et au niveau territorial avec l'ensemble des partenaires (DO, Nuclear Valley, UIMM, Pôle Emploi, CMQ ITIP, UMN...) afin d'anticiper au mieux les besoins de compétences.

La filière nucléaire en Saône-et-Loire se trouve en amont de la filière. Il s'agit de la fabrication de composants lourds pour les centrales.

Les métiers concernés sont les soudeurs, chaudronniers, usineurs, maintenance, CND.

Ces métiers sont déjà en très forte tension dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie qui ont elles-aussi un besoin fort en compétences dans ces domaines.

Le risque est fort aujourd'hui que, par manque de compétences, l'activité des sous-traitants, voire même des donneurs d'ordres, soit ralentie, et que des dirigeants doivent renoncer à certains marchés stratégiques pour leur entreprise.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- de anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME ;
- de préparer l'entrée sur de nouveaux marchés d'avenir (nucléaire notamment) à des PME durement impactées par les différentes crises.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie en Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières (notamment le nucléaire) dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;
- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article premier « Champ d'application professionnel et territorial » des « Dispositions communes » de la « Convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire » dont l'activité, est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux dans la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- soutenir les entreprises dans la mise en place de plans de formation et de compétences indispensables pour accompagner les départs en retraite et le transfert de compétences associé auprès des jeunes générations ;
- mobiliser les salariés seniors autour de ce transfert de compétences ;
- aider les entreprises à s'adapter aux changements organisationnels liés aux évolutions technologiques ;
- mettre en place des parcours de formation permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier, ainsi que l'adaptation au changement ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- compléter la formation des nouveaux arrivés afin d'acquérir la spécificité du métier dans l'entreprise ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes en s'adaptant aux nouvelles générations ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées par cet accord sont celles ressortissantes de la métallurgie de Saône-et-Loire, avec une priorité aux entreprises de – de 250 salariés.

Cet accord peut également être ouvert aux entreprises de + de 250 salariés, lorsqu'elles relèvent d'activités impactées par la conjoncture, ou lorsque la pénurie de compétences est particulièrement sensible, et qu'elle fragilise l'équilibre même de l'entreprise (métiers en tension).

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés peu qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec l'arrivée de nouveaux métiers ;

- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés dont l'évolution passe par une mobilité interne ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive) ;
- certification métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achat, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE/Convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financement pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de Saône-et-Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) RMH et SEGA au 1er juin 2023

Date du texte : 2023-06-09 Version KALI retenue : 2023-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1er — Barème RMH à compter du 1er juin 2023

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), figurant en annexe du présent accord, servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 4,00 % à compter du 1er juin 2023.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 5,15 euros.

Les montants mensuels indiqués dans les barèmes des RMH annexés au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2 — Barème SEGA à compter de 2023

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2023, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1er janvier 2023.

Ces SEGA tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait

les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 — Éléments de comparaison entre le barème SEGA et la rémunération réelle

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4 — Conditions particulières d'application du barème SEGA

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées pro rata temporis en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

(1) Cet article relatif à l'application de la grille calculée au pro rata temporis, qui ne vise pas le cas d'une entrée en cours d'année alors que le départ de l'entreprise est bien prévu, est étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu.

(Arrêté du 4 septembre 2023 - art. 1)

Article 5 — Modalités de vérification du barème SEGA

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paye de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6 — Incidence du barème SEGA

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7 — Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre maritime, tel que défini par l'article 1er § 2 des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 — Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9 — Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er juin 2023.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu à durée déterminée.

Il prendra fin à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (IDCC 3248). Il cessera de produire ses effets à compter de cette date, exception faite de la valeur du point du RMH défini à l'article 1er du présent accord, laquelle restera en vigueur dans les conditions de l'article 142 alinéa 5 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 10 — Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Annexes

Annexe 1 Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Article

(En euros.)

Classement			Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau	Échelon	Coefficient							
I	1	140	O1	21 307	21 307				
	2	145	O2	21 330	21 330				
	3	155	O3	21 360	21 360				
II	1	170	P1	21 366	21 366				
	2	180			21 371				
	3	190	P2	21 521	21 521				
III	1	215	P3	22 531	21 907	AM1	21 907	AMA1	22 803
	2	225			22 610				
	3	240	TA1	24 074	23 135	AM2	23 135	AMA2	24 714
IV	1	255	TA2	24 966	24 341	AM3	24 341	AMA3	25 434
	2	270	TA3	26 322	25 455				
	3	285	TA4	27 784	27 140	AM4	27 140	AMA4	28 309
V	1	305			28 771	AM5	28 771	AMA5	29 445
	2	335			30 706	AM6	30 706	AMA6	31 275
	3	365			32 671	AM7	32 671	AMA7	34 591
		395			33 490		33 490		35 427

Annexe 2 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Article

Valeur du point à compter du 1er juin 2023 : 5,15 €.

(En euros.)

Classement			Ouvriers				Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7 %	RMH
I	1	140	O1	721,00	36,05	757,05	721,00						
	2	145	O2	746,75	37,34	784,09	746,75						
	3	155	O3	798,25	39,91	838,16	798,25						
II	1	170	P1	875,50	43,78	919,28	875,50						
	2	180					927,00						
	3	190	P2	978,50	48,93	1 027,43	978,50						
III	1	215	P3	1 107,25	55,36	1 162,61	1 107,25	AM1	1 107,25	AMA1	1 107,25	77,51	1 184,76
	2	225					1 158,75						
	3	240	TA1	1 236,00	61,80	1 297,80	1 236,00	AM2	1 236,00	AMA2	1 236,00	86,52	1 322,52
IV	1	255	TA2	1 313,25	65,66	1 378,91	1 313,25	AM3	1 313,25	AMA3	1 313,25	91,93	1 405,18
	2	270	TA3	1 390,50	69,53	1 460,03	1 390,50						
	3	285	TA4	1 467,75	73,39	1 541,14	1 467,75	AM4	1 467,75	AMA4	1 467,75	102,74	1 570,49
V	1	305					1 570,75	AM5	1 570,75	AMA5	1 570,75	109,95	1 680,70
	2	335					1 725,25	AM6	1 725,25	AMA6	1 725,25	120,77	1 846,02
	3	365					1 879,75	AM7	1 879,75	AMA7	1 879,75	131,58	2 011,33
		395					2 034,25		2 034,25		2 034,25	142,40	2 176,65

Annexe 3 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Article

Valeur du point à compter du 1er juin 2023 : 5,15 €.

Ouvriers

(En euros.)

Classement				Ouvriers			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 5 %	RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140	O1	721,00	36,05	757,05	22,71	30,28	37,85	45,42	52,99	60,56	68,13	75,71	83,28	90,85	98,42	105,99	113,56
	2	145	O2	746,75	37,34	784,09	23,52	31,36	39,20	47,05	54,89	62,73	70,57	78,41	86,25	94,09	101,93	109,77	117,61
	3	155	O3	798,25	39,91	838,16	25,14	33,53	41,91	50,29	58,67	67,05	75,43	83,82	92,20	100,58	108,96	117,34	125,72

II	1	170	P1	875,50	43,78	919,28	27,58	36,77	45,96	55,16	64,35	73,54	82,74	91,93	101,12	110,31	119,51	128,70	137,89
	2	180																	
	3	190	P2	978,50	48,93	1 027,43	30,82	41,10	51,37	61,65	71,92	82,19	92,47	102,74	113,02	123,29	133,57	143,84	154,11
III	1	215	P3	1 107,25	55,36	1 162,61	34,88	46,50	58,13	69,76	81,38	93,01	104,64	116,26	127,89	139,51	151,14	162,77	174,39
	2	225																	
	3	240	TA1	1 236,00	61,80	1 297,80	38,93	51,91	64,89	77,87	90,85	103,82	116,80	129,78	142,76	155,74	168,71	181,69	194,67
IV	1	255	TA2	1 313,25	65,66	1 378,91	41,37	55,16	68,95	82,73	96,52	110,31	124,10	137,89	151,68	165,47	179,26	193,05	206,84
	2	270	TA3	1 390,50	69,53	1 460,03	43,80	58,40	73,00	87,60	102,20	116,80	131,40	146,00	160,60	175,20	189,80	204,40	219,00
	3	285	TA4	1 467,75	73,39	1 541,14	46,23	61,65	77,06	92,47	107,88	123,29	138,70	154,11	169,53	184,94	200,35	215,76	231,17
V	1	305																	
	2	335																	
	3	365																	
		395																	

Annexe 4 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Article

Valeur du point à compter du 1er juin 2023 : 5,15 €.

Administratifs et techniciens

(En euros.)

Classement			Administratifs et techniciens	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140	721,00	21,63	28,84	36,05	43,26	50,47	57,68	64,89	72,10	79,31	86,52	93,73	100,94	108,15
	2	145	746,75	22,40	29,87	37,34	44,81	52,27	59,74	67,21	74,68	82,14	89,61	97,08	104,55	112,01
	3	155	798,25	23,95	31,93	39,91	47,90	55,88	63,86	71,84	79,83	87,81	95,79	103,77	111,76	119,74
II	1	170	875,50	26,27	35,02	43,78	52,53	61,29	70,04	78,80	87,55	96,31	105,06	113,82	122,57	131,33
	2	180	927,00	27,81	37,08	46,35	55,62	64,89	74,16	83,43	92,70	101,97	111,24	120,51	129,78	139,05
	3	190	978,50	29,36	39,14	48,93	58,71	68,50	78,28	88,07	97,85	107,64	117,42	127,21	136,99	146,78
III	1	215	1 107,25	33,22	44,29	55,36	66,44	77,51	88,58	99,65	110,73	121,80	132,87	143,94	155,02	166,09
	2	225	1 158,75	34,76	46,35	57,94	69,53	81,11	92,70	104,29	115,88	127,46	139,05	150,64	162,23	173,81
	3	240	1 236,00	37,08	49,44	61,80	74,16	86,52	98,88	111,24	123,60	135,96	148,32	160,68	173,04	185,40
IV	1	255	1 313,25	39,40	52,53	65,66	78,80	91,93	105,06	118,19	131,33	144,46	157,59	170,72	183,86	196,99
	2	270	1 390,50	41,72	55,62	69,53	83,43	97,34	111,24	125,15	139,05	152,96	166,86	180,77	194,67	208,58
	3	285	1 467,75	44,03	58,71	73,39	88,07	102,74	117,42	132,10	146,78	161,45	176,13	190,81	205,49	220,16

V	1	305	1 570,75	47,12	62,83	78,54	94,25	109,95	125,66	141,37	157,08	172,78	188,49	204,20	219,91	235,61
	2	335	1 725,25	51,76	69,01	86,26	103,52	120,77	138,02	155,27	172,53	189,78	207,03	224,28	241,54	258,79
	3	365	1 879,75	56,39	75,19	93,99	112,79	131,58	150,38	169,18	187,98	206,77	225,57	244,37	263,17	281,96
		395	2 034,25	61,03	81,37	101,71	122,06	142,40	162,74	183,08	203,43	223,77	244,11	264,45	284,80	305,14

Annexe 5 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Article

Valeur du point à compter du 1er juin 2023 : 5,15 €.

Agents de maîtrise

(En euros.)

Classement				Agents de maîtrise	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	AM1	1 107,25	33,22	44,29	55,36	66,44	77,51	88,58	99,65	110,73	121,80	132,87	143,94	155,02	166,09
	2	225															
	3	240	AM2	1 236,00	37,08	49,44	61,80	74,16	86,52	98,88	111,24	123,60	135,96	148,32	160,68	173,04	185,40
IV	1	255	AM3	1 313,25	39,40	52,53	65,66	78,80	91,93	105,06	118,19	131,33	144,46	157,59	170,72	183,86	196,99
	2	270															
	3	285	AM4	1 467,75	44,03	58,71	73,39	88,07	102,74	117,42	132,10	146,78	161,45	176,13	190,81	205,49	220,16
V	1	305	AM5	1 570,75	47,12	62,83	78,54	94,25	109,95	125,66	141,37	157,08	172,78	188,49	204,20	219,91	235,61
	2	335	AM6	1 725,25	51,76	69,01	86,26	103,52	120,77	138,02	155,27	172,53	189,78	207,03	224,28	241,54	258,79
	3	365	AM7	1 879,75	56,39	75,19	93,99	112,79	131,58	150,38	169,18	187,98	206,77	225,57	244,37	263,17	281,96
		395		2 034,25	61,03	81,37	101,71	122,06	142,40	162,74	183,08	203,43	223,77	244,11	264,45	284,80	305,14

Annexe 6 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023 (pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine)

Article

Valeur du point à compter du 1er juin 2023 : 5,15 €.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Classement				Agents de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Maj. 7%	RMH	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %	7,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	13,00 %	14,00 %	15,00 %
I	1	140																	
	2	145																	
	3	155																	
II	1	170																	
	2	180																	
	3	190																	
III	1	215	AMA1	1 107,25	77,51	1 184,76	35,54	47,39	59,24	71,09	82,93	94,78	106,63	118,48	130,32	142,17	154,02	165,87	177,71
	2	225																	
	3	240	AMA2	1 236,00	86,52	1 322,52	39,68	52,90	66,13	79,35	92,58	105,80	119,03	132,25	145,48	158,70	171,93	185,15	198,38
IV	1	255	AMA3	1 313,25	91,93	1 405,18	42,16	56,21	70,26	84,31	98,36	112,41	126,47	140,52	154,57	168,62	182,67	196,73	210,78
	2	270																	
	3	285	AMA4	1 467,75	102,74	1 570,49	47,11	62,82	78,52	94,23	109,93	125,64	141,34	157,05	172,75	188,46	204,16	219,87	235,57
V	1	305	AMA5	1 570,75	109,95	1 680,70	50,42	67,23	84,04	100,84	117,65	134,46	151,26	168,07	184,88	201,68	218,49	235,30	252,11
	2	335	AMA6	1 725,25	120,77	1 846,02	55,38	73,84	92,30	110,76	129,22	147,68	166,14	184,60	203,06	221,52	239,98	258,44	276,90
	3	365	AMA7	1 879,75	131,58	2 011,33	60,34	80,45	100,57	120,68	140,79	160,91	181,02	201,13	221,25	241,36	261,47	281,59	301,70
		395		2 034,25	142,40	2 176,65	65,30	87,07	108,83	130,60	152,37	174,13	195,90	217,67	239,43	261,20	282,96	304,73	326,50

Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Prime de vacances

Date du texte : 2023-06-02 Version KALI retenue : 2023-07-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Montant

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 600 euros pour 30 jours ouvrables, soit 20 euros par jour de congé principal.

Article 2 — Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1er juin 2022 - 31 mai 2023.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Vendée (ex-IDCC 2489) Rectificatif à l'accord du 27 février 2023 (TEGA)

Date du texte : 2023-06-22 Version KALI retenue : 2023-07-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Une erreur matérielle s'étant glissée dans l'accord du 27 février 2023 relatif aux TEGA, les parties conviennent par le présent avenant de rectifier ladite erreur.

Article 1er

Les deux premières phrases de l'article 5 de l'accord du 27 février 2023 relatif aux TEGA sont modifiées comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Vendée (ex-IDCC 2489) Rectificatif à l'accord du 27 février 2023 (RMH)

Date du texte : 2023-06-22 Version KALI retenue : 2023-07-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Une erreur matérielle s'étant glissée dans l'accord du 27 février 2023 relatif aux RMH, les parties conviennent par le présent avenant de rectifier ladite erreur.

Article 1er

Le premier alinéa de l'article 6 de l'accord du 27 février 2023 relatif aux RMH est modifié comme suit :

« Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2023, pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Règlement intérieur CPPNI

Date du texte : 2023-07-11 Version KALI retenue : 2023-07-28 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche de la métallurgie adoptent le présent règlement intérieur de la commission paritaire et permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI), conformément à l'article 20.5 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Missions

La CPPNI de la métallurgie assure les missions qui lui sont dévolues en application de l'article 19 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Dans ce cadre, les missions de la CPPNI sont :

1° La négociation collective, la CPPNI constituant l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus la convention collective nationale et les accords collectifs de branche autonomes susceptibles d'être étendus.

2° L'observation de la négociation collective. À ce titre, le rôle de la CPPNI recouvre différentes missions : les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective ; l'établissement du rapport annuel d'activité visé au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail ; la veille sur le dispositif conventionnel de la métallurgie (en particulier concernant le respect des principes de son architecture) ; le suivi de l'application des conventions et accords collectifs de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ; la veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

3° L'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, la CPPNI constituant l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction de l'ordre judiciaire, sur l'interprétation de la convention collective nationale et des accords collectifs autonomes conclus dans la branche de la métallurgie. En outre, la CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation par l'une des organisations qui la composent.

4° La conciliation, la CPPNI pouvant être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, lorsque l'ampleur de ces conflits est nationale.

5° La représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics.

6° Le dialogue économique, ayant pour objet l'échange d'informations d'ordre économique, entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives, sur la base, le cas échéant, d'études, d'observations ou de travaux.

Article 2 — Composition de la CPPNI

En application de l'article 20.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la CPPNI comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations nationales avant chaque réunion.

La CPPNI peut, si nécessaire, faire appel à des personnalités qualifiées, telles que des experts, afin de l'aider dans la préparation de ses travaux.

2.1 Composition des sous-commissions et de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Au sein de la CCPNI, une sous-commission de l'observation de la négociation collective, une sous-commission de la conciliation ainsi qu'une instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail sont instituées au niveau national.

Chaque sous-commission de la CPPNI est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

L'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail est composée :

- de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations nationales avant chaque réunion.

Article 3 — Secrétariat

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPPNI et de chacune de ses sous-commissions et instance. À ce titre, elle est chargée, notamment, de l'envoi des convocations et des documents préparatoires aux réunions.

Article 4 — Détermination de l'agenda social

Chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI adresse au secrétariat, de manière dématérialisée, la liste de ses demandes de négociation ou de concertation, au moins quatorze jours civils avant la date de la réunion consacrée à l'établissement de l'agenda social. Le secrétariat de la CPPNI joint à la convocation la liste de ces demandes de négociation

ou de concertation. Le compte rendu de la réunion est établi par le secrétariat de la CPPNI. Il reprend la liste prévisionnelle des thèmes de négociation et de concertation arrêtée d'un commun accord, ainsi que le calendrier envisagé pour tenir ces négociations et concertations. Il est transmis par son secrétariat aux membres de la CPPNI.

Cet agenda tient compte des propositions émises par la commission paritaire de suivi (CPS) du régime de protection sociale complémentaire.

Article 5 — Nombre de réunions

- De la CPPNI :

La CPPNI se réunit autant que de besoin, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles fixant une périodicité de négociation obligatoire. En tout état de cause, et conformément aux dispositions légales, la CPPNI tient au moins trois réunions par an.

Une autre réunion de la CPPNI est consacrée chaque année au dialogue économique afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises industrielles et leurs salariés sont confrontés.

La CPPNI peut, à titre exceptionnel, tenir des réunions extraordinaires, à la demande de la majorité au moins de ses membres, sans préjudice des dispositions spéciales relatives à la réunion de la CPPNI saisie, par l'une de ses organisations membres, d'une demande d'interprétation ou de conciliation. La demande doit indiquer le(s) point(s) qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

En outre, lorsqu'un avis de la commission paritaire de suivi (CPS) du régime de protection sociale complémentaire est nécessaire mais qu'un partage des voix l'empêche de rendre cet avis, le point de l'ordre du jour discuté est transmis à la CPPNI. L'avis définitif de la CPPNI est rendu à la date la plus proche de son calendrier de réunion. À titre exceptionnel, lorsque l'urgence le justifie, une réunion extraordinaire de la CPPNI peut être tenue à la demande de la présidence paritaire de la CPS, le cas échéant sous forme dématérialisée.

La CPPNI rend un avis définitif, qui s'impose à la CPS. L'avis de la CPPNI est inscrit au relevé de décisions des réunions de la CPS.

- Des sous commissions et de l'instance qualité de vie et des conditions de travail :

La sous-commission de l'observation de la négociation collective est réunie au moins une fois par an.

La sous-commission de la conciliation peut être saisie par l'une des organisations membres de la CPPNI. Dans ce cas, la demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La sous-commission se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

En application de l'article 5.1.2 de l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail se réunit au moins deux fois par an.

Article 6 — Dates et lieu des réunions

6.1 Dates des réunions

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions est déterminé avant la fin de l'année civile précédente. Ce calendrier est discuté au cours de la réunion de l'agenda social et fait l'objet d'une adoption en séance. Le calendrier tel qu'établi est ensuite adressé par le secrétariat de la CPPNI aux membres de la commission.

Dans l'hypothèse où une réunion ne pourrait pas se tenir à la date prévue dans le calendrier, celui-ci pourra être modifié, de préférence au cours d'une réunion, en veillant à anticiper le plus possible le changement de date. Le calendrier ainsi modifié sera envoyé aux membres de la commission dans les plus brefs délais.

6.2 Lieu des réunions

Les réunions de la CPPNI, de ses sous-commissions et instance, se tiennent en principe à l'UIMM.

Dans le cadre des réunions en présentiel, chaque membre de la CPPNI aura la possibilité de se connecter à distance. Le dispositif technique mis en place devra permettre l'identification du ou des membres de la CPPNI et leur participation effective, avec une retransmission du son et de l'image des débats. Les membres de la CPPNI connectés à distance doivent pouvoir s'identifier et être en mesure de se présenter.

En outre, les réunions de la CPPNI pourront, à titre très exceptionnel, se tenir à distance.

Article 7 — Ordre du jour et convocation aux réunions

7.1 Ordre du jour des réunions de la CPPNI

Pour les réunions ordinaires et la réunion de dialogue économique de la CPPNI, le secrétariat de la commission établit l'ordre du jour de la prochaine réunion conformément aux thèmes qui auront préalablement arrêtés lors de la réunion de l'agenda social. Les membres de la CPPNI adaptent l'ordre du jour en tant que de besoin.

L'ordre du jour est adressé par le secrétariat de la commission à ses membres, au moins 1 semaine avant la tenue de la réunion, par courrier électronique.

Pour les réunions extraordinaires, l'ordre du jour est proposé par les membres demandant la tenue de cette réunion, et adressé, par le secrétariat, par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, à l'ensemble des membres de la CPPNI.

7.2 Ordre du jour des réunions des sous-commissions de la CPPNI

7.2.1 Sous-commission de la conciliation

Conformément à l'article 20.3.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la sous-commission de la conciliation se réunit, sur demande d'une organisation

membre de la CPPNI adressée sous format dématérialisé.

Le secrétariat de la CPPNI convoque les membres de la sous-commission, dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine, et joint à la convocation l'ordre du jour contenant la demande de conciliation.

7.2.2 Sous-commission de l'observation de la négociation collective

La sous-commission de l'observation de la négociation collective se réunit au moins une fois par an, sur la base des thèmes qui auront été arrêtés dans le cadre de l'établissement de l'agenda social. Le secrétariat de la CPPNI convoque les membres à cette réunion et leur transmet l'ordre du jour correspondant.

7.3 Ordre du jour des réunions de l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail

Conformément à l'article 5.1.2 de l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI à l'occasion de la réunion de l'agenda social.

En fonction du programme de travail retenu, l'instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail adapte son calendrier de travail.

Article 8 — Convocation aux réunions de la CPPNI

La CPPNI se réunit sur convocation adressée par le secrétariat par voie électronique, dans la mesure du possible au moins 1 semaine avant la tenue de la réunion.

Cette convocation comprend la date, l'heure de la réunion, ainsi que l'ordre du jour et les éventuels documents en lien avec l'objet de la réunion.

Article 9 — Modalités de transmission des informations entre les membres de la CPPNI

En vue de la transmission des documents nécessaires à la tenue des débats, chaque organisation syndicale de salariés membre de la CPPNI communique une adresse électronique au secrétariat de la commission. Tout changement ultérieur d'adresse électronique devra être communiqué au secrétariat dans les plus brefs délais.

Une adresse électronique de la CPPNI [adresse à créer] est également créée afin de permettre à chacune des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI d'adresser au secrétariat, de manière dématérialisée, diverses demandes et informations, notamment la liste de leurs demandes de négociation ou de concertation en vue de la réunion de l'agenda social.

Les documents devront être transmis, par voie électronique de préférence, aux membres de la CPPNI dans la mesure du possible au minimum 1 semaine avant la réunion, sans préjudice d'éventuels autres documents qui pourraient être communiqués en cours de réunion.

Article 10 — Mode de consultation et de prise de décision

En application de l'article 20.6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Par exception, lorsque la CPPNI est saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles de branche en application de l'article 19.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes.

Lorsqu'un avis de la CPPNI ou de l'une de ses sous-commissions ou instance est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions suivantes : le secrétariat de la CPPNI adresse aux membres de la commission un message électronique comportant le point soumis au vote, ainsi que les documents éventuels. Les membres de la CPPNI disposent d'un délai de 7 jours afin de transmettre leur réponse par courrier électronique. L'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut validation. À l'issue de la consultation, le secrétariat adresse aux membres la décision issue du vote, ainsi que le détail de l'état des votes par organisation (accord, abstention ou refus).

Article 11 — Modalités de la communication numérique

La communication numérique entre les membres de la CPPNI est à privilégier. Dans ce cadre, et conformément au présent règlement intérieur, les adresses électroniques des organisations syndicales de salariés membres de la CPPNI sont communiquées au secrétariat, de même que tout changement ultérieur d'adresse électronique.

En cas d'utilisation des outils numériques par les membres de la CPPNI, les règles relatives à la protection, à la confidentialité des données et au secret de fabrication, ainsi que celles relatives à la liberté d'expression doivent être respectées.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2023-07-17 Version KALI retenue : 2023-08-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, la transition énergétique, les défis démographiques, environnementaux et d'innovation tout en accélérant leur décarbonation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée ou se trouvant en amont de ce type de situation, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle ou d'APLD (activité partielle de longue durée), de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité et/ou assurer la pérennisation de leur activité en s'adaptant notamment aux évolutions de leurs marchés, des demandes et attentes de leurs clients. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant et fluctuant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises des secteurs de la filière mobilité (dont l'automobile) de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles sur le territoire, en accordant une attention particulière aux TPE et PME de sous-traitance locale, et à celles qui sont touchées de plein fouet par la conjoncture mondiale en pleine évolution du fait de la nécessaire décarbonation de cette industrie de la mobilité (avec notamment l'électrification des véhicules) et qui pourraient ainsi voir remis en cause leur

activité de production sur le territoire.

Les secteurs visés de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1er du présent accord (origine des entreprises identifiées dans le diagnostic préalable ayant une activité dans la filière mobilité – automobile), à savoir :

- NAF 24 : métallurgie ;
- NAF 25 : fabrication de produits métalliques ;
- NAF 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- NAF 28 : fabrication de machines et équipements ;
- NAF 29 : industrie automobile ;
- NAF 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;
- NAF 33 : réparation et installation de machines et équipements.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés, notamment pendant les périodes de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des compétences pour la compétitivité des entreprises, l'intégration des nouvelles technologies, la transformation digitale, l'innovation produit et process, et les défis démographiques et environnementaux notamment par le biais de la transition énergétique et la décarbonation de la filière ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels plus porteurs ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés, présents dans toutes les CSP (catégories sociaux-professionnelles).

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie susvisés a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La filière automobile bretonne rassemble 223 établissements qui emploient près de 20 000 salariés (estimation 2023) dont 53 % en Ille-et-Vilaine (10 199 salariés et 15 % dans le Morbihan (2 835 salariés), soit sur les deux départements du projet d'accord, 130 établissements et 13 034 emplois 68 %).

La répartition de cette filière par bassin d'emploi montre que 54 %, soit 10 424 emplois sont sur 4 bassins d'emploi (Fougères-Vitré, Lorient, Rennes et Saint-Malo), portés par les constructeurs et les équipementiers comme STELLANTIS, SANDEN, FORVIA, Fonderie de Bretagne, Norma Autoline.

Les secteurs d'activité de ces 223 entreprises et de leurs 19 177 salariés à l'échelle de la

Bretagne sont notamment répartis au sein des 6 principaux secteurs métallurgiques suivants : alliages et produits métalliques avec 2 082 salariés, automobile et cycles avec 4107 salariés, autres activités avec 1 502 salariés, équipements automobiles avec 1 344 salariés, électrique - électronique avec 2 247 salariés et mécanique industrielle dont les fonderies avec 5 051 salariés. La métallurgie représente donc 14 555 salariés, soit 76 % de cette filière automobile bretonne, répartition qu'on retrouve aussi sur le 35-56.

La répartition par taille d'entreprise montre que 27 % des effectifs sont dans des entreprises de + 500 salariés (4 entreprises de + 500 salariés sur le 35 et le 56) ; 16 % dans les entreprises de 250 à 499 salariés ; 8 % dans celles de 200 à 249 salariés ; 44 % dans le cœur des PMI de la métallurgie (8 500 salariés), de 20 à 199 salariés et 4 % dans les moins de 20 salariés.

La répartition par code d'activité (code NAF) : les entreprises de la métallurgie se retrouvent dans les codes d'activité du 24 au 33, représentant 14 555 salariés, qui seront donc la cible de notre projet d'accord, dont 10 188 salariés sur le 35-56, soit 70 % des effectifs bretons de la filière automobile dans la métallurgie.

La métallurgie de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan se caractérisent par un réseau de 1 170 entreprises dont plus de 75 % ont moins de 50 salariés. Avec 29 557 salariés, elle représente 53,3 % des effectifs de la métallurgie bretonne, contre 55 % en 2019 ; cela est dû surtout la destruction d'emplois dans la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine (données ACCOS au 31/12/22) :

- force est de constater que l'Ille-et-Vilaine est le seul département breton qui connaît une baisse du nombre d'emplois salariés entre 2019 et 2022, de - 2,4 %, soit - 507 emplois, alors que la métallurgie bretonne sur la même période a gagné + 1 991 emplois, soit + 3,7 %.
- en faisant un focus sur le code d'activité principal de la filière automobile (NAF 29), nous sommes passés de 6 638 emplois salariés en 2018 en Bretagne à 5 365 en 2022, soit - 19 % (- 1 273 emplois) ; ce qui signifie que l'industrie automobile a perdu 2/3 d'emplois (- 1 273 emplois) que la métallurgie n'en a créé sur l'ensemble de la période (+ 1 991 emplois) ;
- sur le département de l'Ille-et-Vilaine, la réduction d'emplois est de - 25 % puisque nous sommes passés de 5 213 emplois en 2018 à 3 943 emplois en 2022 (- 1 270 emplois), soit près de 100 % des emplois perdus sur la période ;
- l'industrie automobile surtout sur l'Ille-et-Vilaine a perdu plus de 7 000 emplois en 10 ans de 2008 à 2017 et continue à en perdre : en 14 ans, c'est donc près de 8 500 emplois perdus.

2. Enjeux territoriaux autour de la filière automobile

Une cellule régionale automobile, animée par la DREETS Bretagne, a mis en place une task force dont fait partie l'UIMM 35-56 qui s'est réuni le 9 mars 2023.

Une enquête, réalisée par le pôle de compétitivité IDMOBILITY (dont plus de 60 % dans la métallurgie sur le 35-56), auprès de 26 entreprises du secteur automobile montre que plus de 2 entreprises sur 3 ont des difficultés conjoncturelles économiques depuis la crise Covid-19, celles-ci persisteront encore en 2023 et 2024, voire au-delà. Les raisons évoquées sont les suivantes :

- pour 60 % (16/26), un carnet de commande trop faible qui ne permet pas d'optimiser la production et d'être compétitif même avec les efforts de diversification : une moyenne autour de 50 % de la capacité de production contre en 2022 une moyenne de l'industrie manufacturière en Bretagne de 81 % de la capacité de production (source Banque de France) ;

- pour plus de la moitié, encore des problèmes d'approvisionnement et de chaîne logistique qui bloque la livraisons des produits et donc la facturation des produits aux clients : 50 % des 26 entreprises ont des problèmes de trésorerie qui nécessitent un accompagnement financier de leurs partenaires bancaires ;
- pour 2/3 de ces entreprises, des taux de marge brut encore trop faible inférieur à 32 % alors que la moyenne des taux de marge de l'industrie bretonne a retrouvé son niveau de 2019 autours de 35 %, avec notamment un coût de l'énergie projeté en 2023 trois fois supérieur à celui de 2022 malgré l'amortisseur sur l'électricité de l'État pour les PME. La baisse depuis le pic de 2016 dépasse 3,8 points, ce qui représente un retour au niveau de 2013, avant la mise en place du pacte de compétitivité. Cela limite les capacités d'investissement de ces entreprises ;
- et pour 21 entreprises sur les 26 (80 %), la mutation de la filière automobile avec la transition écologique et énergétique perturbe structurellement le modèle économique et la pérennité de l'activité avec des enjeux de diversification et d'innovation ;
- à court terme, les perspectives de reprise de l'activité sont faibles. Quand en Bretagne, la production s'inscrit en progression dans les secteurs de la métallurgie : + 1,5 % en volume sur un an en 2023, le baromètre de la Banque de France indique aussi : - 2 % dans le matériel de transport et - 2,5 % dans les biens d'équipement.

14 entreprises sur 26 identifiées dans ce diagnostic territorial doivent s'orienter vers de nouveaux marchés dans les deux ans afin de pallier la baisse actuelle et à venir de leurs commandes en intégrant un virage technologique.

Avec les enjeux de la filière, l'étude prospective de 2021 de l'observatoire de l'OPCO 2i montre un impact sur les emplois et les compétences par sous-filières.

Pour la Bretagne, sur les près de 20 000 emplois industriels dans la filière automobile, c'est un effet de - 556 emplois dans les filières à risque et intermédiaires (emboutissage, fonderie métal et alu, traitement des matériaux, caoutchouc et plasturgie) et + 104 emplois pour les filières en croissance (électronique et logiciel) ; soit un solde négatif de - 452 emplois.

En croisant ces éléments d'analyse et prospectifs de la filière sur l'emploi dans l'automobile en Bretagne d'une part, avec les enjeux compétences et donc de formation des entreprises de la filière pour amortir les conséquences d'autre part, il est indispensable d'inciter les entreprises volontaires à développer fortement la formation des salariés :

- adapter les formations de manière spécifique, entreprise par entreprise : électronique, technologies de production, nouvelles motorisations, développement logiciels et cybersécurité, IA et big data... ;
- axer les formations vers de la multi compétences ;
- développer des accompagnements individuels ;
- augmenter la qualification sur des formations longues (CQP de branche).

Une enquête a également été lancée pour identifier les besoins en formation des entreprises de la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, 9 entreprises ont participé à cette enquête dont 7 entreprises de la métallurgie sur le 35-56 (réalisation en avril et mai 2023) : ces 9 entreprises de la métallurgie représentent environ 1/2 des 10 188 emplois salariés des entreprises de la métallurgie sur le 35-56 dans la filière automobile.

Ces entreprises ont exprimé des besoins en formation en 2023 pour un total de 962 salariés (20 % des effectifs), 28 311 heures stagiaires (soit 30 heures de formation en moyenne par salarié).

On peut donc considérer cet échantillon représentatif et indiquer que les besoins en formation couvrent près de 2 000 salariés, à hauteur de 30 heures par stagiaire, soit un potentiel de 60 000 heures par an.

Sur cet échantillonnage de 9 entreprises, les besoins en formation identifiés par thème selon la nomenclature de l'observatoire OPCO 2i sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile sont les suivants (liste non exhaustive) :

- électronique (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : 95 salariés pour 11 004 heures en 2023, soit 40 % des besoins ;
- technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : 222 salariés pour 4 624 heures en 2023, soit 16 % des besoins ;
- connaissance des nouvelles motorisations : 84 salariés pour 2 639 heures en 2023, soit 10 % des besoins ;
- conception, économie circulaire, culture numérique... : 74 salariés pour 903 heures en 2023, soit 3 % des besoins ;
- développement logiciels et cybersécurité, big data, IA... : 177 stagiaires pour 1 879 heures en 2023, soit 7 % des besoins ;
- autres domaines (management, métiers comme monteur câbleur, usineur, soudeur, ; interface homme - machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie...) : 238 stagiaires pour 5 482 heures en 2023, soit 20 % des besoins.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions technologiques et organisationnelles à venir, notamment de manière à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ;
- développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante en lien avec l'électrification des véhicules.

3. Évolution des métiers et besoins en formation

L'électrification, la connectivité et l'autonomie des véhicules font apparaître des nouveaux espaces de valeurs sur lesquels les entreprises industrielles du territoire pourront se positionner. Ces nouveaux champs d'activité feront évoluer les métiers afin d'acquérir les compétences nécessaires à leur mise en œuvre. Pour anticiper les transitions écologiques et énergétique de cette filière, il faut donc identifier ces métiers et procéder à l'adaptation des formations à déployer.

Les principaux thèmes de formation identifiés pour répondre à ces évolutions :

- électronique - électricité (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : électronique de puissance et électronique embarquée ; technologie des capteurs ; architecture électronique ; connectivité, télécommunications ;
- technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : automatisme, robotique et cobotique ; fabrication additive, pilotage de ligne de fabrication, contrôle qualité ; métiers en évolution (monteur câbleur, usineur, soudeur, ajusteur...) ;

- connaissance des nouvelles motorisations ;
- conception : simulation physique, matériaux, électronique ; mécanique vibratoire ; analyse et gestion du cycle de vie ; écoconception ; recyclage ; réemploi ;
- développement logiciel et sécurité : méthodologies agiles ; cybersécurité ; architecture logiciel ; informatique industrielle ; Java, C++ ;
- intelligence artificielle : imagerie 3D ; deep learning, machine learning ; internet des objets ; réalité virtuelle et augmentée ;
- big data : fusion des données, informatique distribuée ; Python, modélisation statistique ;
- autres domaines (compétences transversales et culture numérique) : management de projets ; transfert de compétences ; interface homme - machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie (chimie organique, biologique et polymérisation du CO₂ ; filtration des polluants ; formulation d'élastomères et de polymères).

Lorsqu'une ou plusieurs formations réalisées dans le cadre du présent accord permettront à un salarié d'occuper un nouvel emploi se traduisant par l'élargissement de manière significative et durable du contenu de la fonction du salarié, l'employeur devra vérifier si le nouvel emploi s'en trouve affecté, et, le cas échéant, attribuer un nouveau classement en correspondance.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable, jusqu'au 31 décembre 2023 aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1er « champ d'application » des « dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » et à compter du 1er janvier 2024 il sera applicable dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet (les secteurs d'activité NAF visés sont les 24, 25, 26, 28, 29, 30 et 33) :

- la fabrication de produits métalliques, de produits informatiques, électroniques et optiques, de machines et équipements, l'industrie automobile, la fabrication de matériels de transport et la réparation et l'installation de machines et équipements ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité en lien avec l'industrie automobile, les produits métalliques, les produits informatiques, électroniques et optiques, les machines et équipements, les matériels de transport et la réparation et installation de machines et équipements peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Les parties conviennent de faire évoluer par avenant au présent accord la liste des secteurs visés si la situation économique d'entreprises d'autres secteurs le justifiait.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle de l'entreprise, à sa transition énergétique et décarbonation ;
- former les salariés aux process technologiques innovants, aux nouveaux produits ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés (et notamment des moins qualifiés) ;
- favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise, notamment les formations tuteurs et les actions de formation en situation de travail ;
- anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation sur les métiers en tension ;
- faciliter et développer la démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement visés en infra, étant précisé que priorité sera donnée aux formations qualifiantes et certifiantes d'une part et aux PME d'autre part.

Conformément aux dispositions légales, toutes actions de formation réalisées dans le cadre du présent accord, faite sur le temps de travail des salariés, donneront lieu au maintien de la rémunération des salariés concernés. Les frais annexes liés à ces formations sur le temps de travail (transport, hébergement, repas) pourront être pris en charge selon les conditions définies par le conseil d'administration d'OPCO 2i sachant qu'aucun reste à charge ne pourra être demandé au salarié.

2. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention FNE Transition industrie en particulier).

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont

celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1er janvier 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

3. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Les parties incitent à ce qu'une communication spécifique sur ces dispositifs soit faite auprès des salariés, et notamment lors du parcours d'intégration et par d'autres voies d'information.

Article 3 — Information des CSE et des salariés

Les entreprises qui envisageront de recourir au dispositif prévu par le présent accord, devront en informer leur CSE, ou leurs commissions formation dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, charge ensuite aux élus des CSE et à l'employeur par la voie par exemple de sa ligne managériale d'informer les salariés des possibilités de formation qui pourraient s'ouvrir à eux.

Article 4 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 5 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

1. Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM 35-56.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant

participé à la conclusion du présent accord.

Un suivi sera réalisé dans le cadre de la commission paritaire, à raison de 3 fois sur la durée de vie de l'accord dont le bilan final, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM 35-56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

La commission paritaire de suivi de l'accord adressera, à la CPREFP, une fois par an, le bilan du suivi des mesures mises en œuvre.

2. Indicateurs de suivi

Dans des bilans d'étape et de suivi, les indicateurs suivants seront évalués :

- le profil des entreprises : effectif, localisation, code NAF ;
- le profil des salariés bénéficiaires : CSP (catégories sociales professionnelles), niveau de formation etc. ;
- le profil des formations : thématiques, durées, qualifications.

Article 6 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 35-56, aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 — Dispositions spécifiques pour les 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 de stipulations spécifiques aux entreprises

de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Eure (ex-IDCC 887) RMH, RAE et indemnité de panier

Date du texte : 2023-06-19 Version KALI retenue : 2023-08-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1er juillet 1976 modifiée et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies pour négocier sur les salaires. Le présent accord prévoit la revalorisation de ceux-ci selon plusieurs modalités, déterminées dans la convention collective susvisée.

Article 1er — Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1er juin 2023, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,76 €.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2 — Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

est à partir de l'année 2023, le suivant :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	RAE annuelle 2023
I	1	140	21 248
	2	145	21 248
	3	155	21 248
II	1	170	21 446
	2	180	21 549
	3	190	22 327
III	1	215	24 178
	2	225	24 651
	3	240	26 015
IV	1	255	27 194
	2	270	28 477
	3	285	29 624
V	1	305	31 559
	2	335	34 343
	3	365	36 810
		395	39 936

Ce barème constitue la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1, L. 2253-3 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué au pro rata temporis en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;

- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 2 — Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant N - 1 de la présente convention collective est portée à : 8,85 € à compter du 1er juin 2023.

Article 4 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 — Notification, dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Nièvre (ex-IDCC 1159) REAG et RMH au 1er juillet 2023

Date du texte : 2023-07-18 Version KALI retenue : 2023-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

Date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1er juillet 2023.

Définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (article 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables pro rata temporis en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

Assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

À l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Barème REAG base 151,67 heures (horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures)

À compter du 1er juillet 2023.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	21 217 €
	2	145	21 259 €
	3	155	21 352 €
II	1	170	21 387 €
	2	180	21 462 €
	3	190	21 666 €
III	1	215	22 052 €
	2	225	22 504 €
	3	240	23 453 €
IV	1	255	24 425 €
	2	270	25 583 €
	3	285	26 943 €
V	1	305	28 511 €
	2	335	30 775 €
	3	365	33 169 €
		395	35 477 €

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

À compter de la paie de juillet 2023, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 5,17 euros.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers, et
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3 — Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18-II de la présente convention) reste fixée à 7,87 euros.

Article 4 — Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de la Nièvre dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait entre le 1er août 2023 et le 1er décembre 2023.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il prendra fin à la date du 31 décembre 2023.

Article 6 — Formalités de dépôt

Le présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) RAG et RMH 2023

Date du texte : 2023-07-03 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1er — Rémunérations annuelles garanties du personnel non cadre pour l'année 2023

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2023, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	20 937 €
	2	145	20 963 €
	3	155	20 980 €
II	1	170	20 999 €
	2	180	21 024 €
	3	190	21 218 €
III	1	215	21 697 €
	2	225	22 006 €
	3	240	22 752 €
IV	1	255	23 508 €
	2	270	24 556 €
	3	285	25 776 €

V	1	305	27 673 €
	2	335	30 772 €
	3	365	34 195 €
	3	395	37 467 €

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point au 1er septembre 2023

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 6,23 euros à compter du 1er septembre 2023.

Barème au 1er septembre 2023

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RMH
I	1	140	872,20 €
	2	145	903,35 €
	3	155	965,65 €
II	1	170	1 059,10 €
	2	180	1 121,40 €
	3	190	1 183,70 €

III	1	215	1 339,45 €
	2	225	1 401,75 €
	3	240	1 495,20 €
IV	1	255	1 588,65 €
	2	270	1 682,10 €
	3	285	1 775,55 €
V	1	305	1 900,15 €
	2	335	2 087,05 €
	3	365	2 273,95 €
	3	395	2 460,85 €

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphe 5 et paragraphe 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 5 — Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) RMH et indemnité de panier de nuit au 1er juillet 2023

Date du texte : 2023-06-26 Version KALI retenue : 2023-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

Article 2

À compter du 1er juillet 2023, la valeur du point est fixée à 4,37 euros, base 35 heures.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 7,10 euros à compter du 1er juillet 2023.

Article 4

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Annexe

Article — Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH base 35 heures)

Ce barème est à appliquer à partir du 1er juillet 2023.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Valeur du point : 4,37 euros.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

Niv.	Échelon	Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)	
1	1	140	611,80 €	O1	642,39 €		
	2	145	633,65 €	O2	665,33 €		
	3	155	677,35 €	O3	711,22 €		
2	1	170	742,90 €	P1	780,05 €		
	2	180	786,60 €				
	3	190	830,30 €	P2	871,82 €		
3	1	215	939,55 €	P3	986,53 €	AM1	1 005,32 €
	2	225	983,25 €				
	3	240	1 048,80 €	TA1	1 101,24 €	AM2	1 122,22 €
4	1	255	1 114,35 €	TA2	1 170,07 €	AM3	1 192,35 €
	2	270	1 179,90 €	TA3	1 238,90 €		
	3	285	1 245,45 €	TA4	1 307,72 €	AM4	1 332,63 €
5	1	305	1 332,85 €			AM5	1 426,15 €
	2	335	1 463,95 €			AM6	1 566,43 €
	3	365	1 595,05 €			AM7	1 706,70 €
	HC	395	1 726,15 €				1 846,98 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) REMA pour l'année 2023

Date du texte : 2023-06-26 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1er décembre 1988.

Article 2

Le barème des REMA figurant en annexe au présent accord s'appliquera pour la durée de l'année civile 2023 et selon les conditions fixées par l'accord du 1er décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Annexe

Article — Annexe

Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2023)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier (AMA)	
140	20 815 €	01	20 815 €		
145	20 823 €	02	20 823 €		
155	20 844 €	03	20 844 €		
170	21 389 €	P1	21 389 €		
180	21 461 €				
190	21 630 €	P2	21 630 €		
215	21 869 €	P3	21 869 €	AM1	21 869 €
225	22 064 €				
240	22 929 €	TA1	22 929 €	AM2	22 929 €
255	23 507 €	TA2	23 507 €	AM3	23 507 €
270	24 762 €	TA3	24 762 €		
285	25 940 €	TA4	25 940 €	AM4	25 940 €
305	26 746 €			AM5	27 175 €
335	29 296 €			AM6	29 996 €
365	31 954 €			AM7	32 636 €
395	34 563 €				35 353 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Maine-et-Loire (ex-IDCC 1902) RMH, TEGA et indemnité de panier

Date du texte : 2023-07-10 Version KALI retenue : 2023-08-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Le présent accord se substitue à l'avenant du 12 juillet 2022 à la convention collective territoriale des industries métallurgiques de Maine-et-Loire et portant sur le même objet.

Article 1er — Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective est fixée à 5,65 € (cinq euros et soixante-cinq centimes) à partir du 1er août 2023 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe 2 au présent accord.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 2 — Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective, figure en annexe 1 au présent accord. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet conformément aux dispositions de l'article 6, soit le lendemain du dépôt du présent accord. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3 — Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective a été revalorisé à 6,70 € (six euros et soixante-dix centimes) à partir du 1er août 2023.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1er et 2 du présent accord, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt et produira ses effets aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 7 — Publicité de l'avenant

Le présent accord, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Article 8 — Dépôt et extension

L'extension du présent accord sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Applicable selon l'accord du 10 juillet 2023, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	21 037 €
	2	145	21 054 €
	3	155	21 078 €
II	1	170	21 095 €
	2	180	21 137 €
	3	190	21 218 €
III	1	215	21 476 €
	2	225	21 847 €
	3	240	22 860 €
IV	1	255	23 783 €
	2	270	25 131 €
	3	285	26 493 €
V	1	305	28 094 €
	2	335	30 794 €
	3	365	33 464 €
	3	395	36 007 €

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Date du texte : 2023-07-07 Version KALI retenue : 2023-08-24 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à innover pour s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés ainsi que leur volonté commune d'une mobilisation active pour la préservation et le développement du tissu industriel et de l'emploi territoriaux par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social.

Les parties signataires démontrent leur capacité à se mobiliser aux fins de permettre aux entreprises de toute taille (TPI, PMI, ETI, grands groupes) de faire face aux difficultés et aux enjeux liés au contexte économique postérieur à la pandémie du Covid-19, à la crise de l'énergie ainsi qu'aux transitions énergétiques, environnementales et numériques.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation visant à accompagner les entreprises de la métallurgie relevant de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, en particulier, les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- renforcer l'attractivité de l'industrie métallurgique sur les territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure ;
- conforter les actions de sensibilisation et de valorisation des métiers de l'industrie métallurgique auprès des jeunes, des parents, des professeurs, des conseillers d'orientation, des prescripteurs de l'emploi, etc. ;
- renforcer les compétences clés des métiers existants et particulièrement ceux reconnus comme étant en tension ;
- développer l'offre de formation sur les besoins en compétences émergents clés des métiers ;
- sensibiliser les entreprises de toutes tailles, ainsi que les salariés, aux enjeux des mutations industrielles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire et aux salariés de s'adapter aux évolutions et d'anticiper, par la voie de la formation professionnelle, les impacts prévisibles ou attendus ;
- favoriser la compétitivité et l'emploi de l'ensemble des entreprises industrielles métallurgiques implantées sur le territoire.

Pour déterminer les mesures du présent accord, les parties signataires ont convenu d'un diagnostic, figurant en annexe du présent accord, qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel tel que défini par l'article 1er des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, à compter du 1er janvier 2024, par l'article 1er de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises visées au paragraphe précédent du présent article 1er.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de la formation

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord du 7 juillet 2023 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Article 2.1 — Mesures en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, mais tout salarié a vocation à bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification (CQP, CCP), un bloc de compétences, un titre ou un diplôme. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la

métallurgie modifié.

Après étude préalable réalisée par l'OPCO2i, il sera sollicité dans ce cadre une enveloppe de 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, à savoir :

- frais annexes (transport, repas) : 100 % ;
- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et selon les conditions de prise en charge définies par ledit conseil, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Il est rappelé que, en dehors des financements spécifiques précités, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le CEP (conseil en évolution professionnel), le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, etc. dans les conditions définies par un accord national de branche étendu et le compte personnel de formation dans un cadre coconstruit.

Article 2.2 — Mesures en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue sont des leviers majeurs de l'accès à l'emploi et à l'employabilité, quels que soient l'âge du candidat ou son sexe.

En outre, elle permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de renforcer leur compétitivité, d'améliorer les conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser l'image de l'entreprise permettant notamment de développer ou augmenter son attractivité.

Par les actions de la formation professionnelle, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes notamment lors des forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, etc. et par d'autres voies d'information.

Cette communication spécifique pourra être travaillée notamment dans le groupe paritaire de

travail défini à l'article 3.2 du présent accord.

Article 3 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord du 7 juillet 2023 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Article 3.1 — Mesures en faveur de l'accompagnement des entreprises en cas de débauchage

dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Accord du 7 juillet 2023 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Article 3.1.1 — Mesure expérimentale plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité »

Lors de l'enquête menée par l'UIMM Flandre maritime en mai 2023, les entreprises répondantes ont signalé des situations de débauchage.

Si certains d'entre eux présentent un caractère « naturel » compte tenu notamment d'un effet d'attractivité des projets développés par les entreprises ou des grands projets s'implantant sur le territoire de la région dunkerquoise, d'autres peuvent présenter un caractère parfois anti-concurrentiel.

Quel que soit l'aspect du débauchage, il peut représenter un risque pour l'activité de l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI, pouvant aboutir à des conséquences préjudiciables à court ou moyen terme pour ses emplois et sa compétitivité.

Dans le respect de la liberté du travail ainsi que de celui de la liberté d'entreprendre, les parties signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de s'engager au travers d'une clause ou d'une charte de non-sollicitation du personnel protégeant les intérêts légitimes de l'entreprise, selon le cadre réglementaire et jurisprudentiel en vigueur lors de l'engagement et postérieurement à celui-ci.

Au-delà de ce rappel, les parties signataires veulent prévenir, dans la mesure du possible, les risques évoqués ci-avant encourus par l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI. Afin de favoriser la stabilité et la pérennité de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise, la démarche nécessite la mise en place d'une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, à titre expérimental pendant une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires décident de mettre en place une plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dont l'objet est de pouvoir suivre et d'accompagner les entreprises concernées par un débauchage, quels que soient sa nature et son volume, en s'appuyant sur une démarche collective et un accompagnement individualisé de l'entreprise.

Pour ce faire, lorsqu'une entreprise sera confrontée à un départ d'un salarié, principalement

une démission, ce dernier aura la possibilité d'informer l'organisation syndicale de son choix, voire son employeur, s'il le souhaite, si cela est lié à un débauchage, avant le terme de son préavis, sans communiquer le nom de son futur employeur et sans que cela ne puisse faire l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire ou autre.

Dès que l'entreprise a connaissance du départ d'un salarié, elle pourra informer la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais. Celle-ci examinera la situation de l'entreprise aux fins de pouvoir faciliter une mobilité de main d'œuvre en recherchant les différentes possibilités avec l'entreprise concernée (prêt de main d'œuvre, alternance, intérim, mobilité interne, etc.) et, le cas échéant, avec les différents prescripteurs de l'emploi et de la formation du territoire.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » sera assurée par l'UIMM Flandre maritime qui apportera son concours actif à cette recherche, avec l'aide de son réseau territorial notamment. Dans la mesure du possible, les parties signataires au présent accord rechercheront des solutions de mobilité auprès des organisations patronales et syndicales des autres secteurs d'activités.

Pour connaître l'étendue des situations de débauchage aux fins de traitement de statistiques et d'amélioration de l'action collective, les organisations syndicales informées, voire l'employeur, remonteront les informations auprès de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais.

Aux fins de suivre cette mesure expérimentale, une commission ad hoc est mise en place. Elle est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Flandre maritime.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de ladite commission paritaire 6 mois après la mise en place de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité », puis au terme de la période expérimentale pour examiner les conditions de mise en œuvre de cette plate-forme et l'éventualité de négocier sa reconduction par un avenant au présent accord ou un nouvel accord collectif. L'UIMM Flandre maritime invite les membres de la commission ad hoc 1 mois avant les échéances précitées.

Au terme de la période expérimentale, la commission ad hoc adressera à la CPREFP compétente le bilan du suivi de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité ».

Article 3.1.2 — Mesure expérimentale d'une bourse de l'emploi industriel territoriale collective

Afin de favoriser les recrutements pour les entreprises industrielles de la métallurgie, que ce soit dans le cadre de leur développement d'activités, de remplacement de salariés partant à la retraite, ou encore en situation de débauchage, lorsqu'une entreprise de la métallurgie, telle que définie à l'article 1er du présent accord, ne retient pas une candidature, elle communiquera à la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » le CV du candidat.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » assurera la diffusion du CV du candidat auprès des entreprises dont elle a connaissance des besoins quant au métier

recherché.

Les entreprises contactées par la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » informeront du traitement de la candidature afin que la bourse de l'emploi industriel territoriale collective puisse être mise à jour le plus régulièrement possible.

Article 3.2 — Mesures en faveur de l'attractivité des métiers et de la gestion des emplois

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouvent notamment l'amélioration de l'image des métiers, d'un secteur d'activité ainsi que la gestion anticipative et préventive des ressources humaines.

Il est ainsi primordial, dans un contexte de métiers en tension, amplifié sur le territoire de la région dunkerquoise en raison de la multiplication des grands projets industriels, de conforter toute action de valorisation et toute démarche de développement de l'emploi et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur :

- la GPEC ou GEPP, la RSE, la marque employeur, la QVCT auprès des entreprises ;
- les métiers, les éléments attractifs des industries, etc. auprès des jeunes, des enseignants, des demandeurs d'emploi et aussi du grand public.

Les parties signataires recommandent que soient menées des actions collectives d'informations et de sensibilisation de présentation de la branche, des atouts des entreprises industrielles du territoire Hauts-de-France et de valorisation globale du celui-ci.

En parallèle, les parties signataires conviennent de s'organiser en constituant un groupe paritaire de travail se réunissant 3 fois par an pour définir les axes et thèmes de communication, le calendrier et formuler les éléments de communication paritaire.

Les parties signataires souhaitent également que les entreprises industrielles de la métallurgie puissent disposer des outils favorisant leur compétitivité et recommandent en ce sens qu'elles puissent s'engager dans des démarches de GPEC/GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE (notamment RSE-UIMM + engagés + Performant) et la QVCT.

Article 4 — Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 — Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 6 — Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du jour suivant son dépôt.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail et de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié, le présent accord est conclu à durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 7 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Flandre maritime aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8 — Rendez-vous des parties signataires et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP compétente et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP compétente devra a minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 9 — Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait

en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il sera également déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

En outre, le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (<https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/industrie/>) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Annexe

Article

Annexe

Diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure

Tissu économique

Le territoire de la région dunkerquoise a connu, à l'instar d'autres régions industrielles, des destructions d'emplois liés ou non à des fermetures d'entreprises, plus récemment lors de la crise financière de 2008.

Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).

La tendance s'inverse fortement aujourd'hui avec l'annonce de plusieurs grands projets sur le territoire : construction de deux réacteurs EPR2 (CNPE Gravelines), extension du terminal containers et structuration d'un hub logistique (GPMD), fabrication de batteries solides lithium (PROLOGIUM), fabrication de composants pour batteries électriques et notamment des matériaux actifs de cathode et des précurseurs de matériaux actifs de cathode (XTC/ORANO), parc éolien offshore de 600 MW (EMD-RTE), production d'acier pour les moteurs de véhicules électriques (ARCELOR), production de batteries électriques bas carbone (VERKOR), production d'hydrogène renouvelable (H2V), etc.

Secteur de la métallurgie

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

En région Hauts-de-France, la métallurgie est représentée par 4 108 établissements regroupant 120 112 salariés répartis comme suit : 100 764 hommes et 19 348 femmes.

La métallurgie représente 25 % des établissements et 50 % des emplois de l'industrie régionale.

La métallurgie des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure,

tels que définis conventionnellement, comprend plus de 210 entreprises métallurgiques, sur les 460 entreprises industrielles, représentant plus de 11 000 salariés. Ces entreprises recouvrent des secteurs variés tels que la sidérurgie, le naval, la mécanique, la fabrication d'engins, l'électricité, etc., dont une part importante de sous-traitance.

Les effectifs des entreprises industrielles métallurgiques de ces territoires sont constitués comme suit :

Tranche d'âge	Pourcentage
< 25 ans	8,00 %
25 ans ≤ âge < 30 ans	13,00 %
30 ans ≤ âge < 40 ans	27,00 %
40 ans ≤ âge < 50 ans	28,00 %
50 ans ≤ âge < 55 ans	10,00 %
≥ 55 ans	14,00 %

Tendance en matière d'emploi

Source : Portrait de territoire – Nord-Pas-De-Calais Observatoire paritaire de la métallurgie (13 novembre 2020).

En 2019, le Nord Pas-de-Calais comptabilisait 2 299 établissements représentant 79 664 salariés. Depuis 2014, année retenue dans le rapport, l'industrie de la métallurgie connaissait une baisse de ses effectifs. Parmi ces établissements, 2 051 sont des établissements de moins de 50 salariés.

Les métiers sont majoritairement occupés par des hommes (86,80 % contre 13,20 % de femmes) et la pyramide des âges montre un déséquilibre significatif en raison d'un effectif très important à compter de 40 ans.

Au second trimestre 2020, 9 353 embauches étaient prévues avec d'importantes difficultés de recrutement dans au moins 11 métiers : chaudronnerie, conduite équipement usinage, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, maintenance mécanique industrielle, relation technico-commerciale, soudage manuel, tôlerie, etc.

Source : Les métiers en 2030, rapport France stratégie (10 mars 2022).

Il est observé que certains métiers seront en forte expansion entre 2019 et 2030, à savoir notamment les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.

90 % des postes à pouvoir au global d'ici 2030 seront liés à des départs à la retraite. À titre illustratif, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance représenteront 161 000 recrutements dont 113 000 liés à des départs à la retraite.

Par ailleurs, il est fait état également des déséquilibres qui seront rencontrés dans les recrutements. À titre illustratif, pour les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, 6

recrutements sur 10 pourraient être difficiles.

Source : Prospective des besoins en compétences de la filière des batteries en France au sein de l'interindustrie, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i, (11 avril 2022).

La métallurgie est fortement concernée par le développement de cette filière étant présente dans la chaîne de valeurs au niveau de la fabrication des cellules et des blocs de batterie. L'enjeu en termes d'emplois sera modéré pour ce qui relève du recyclage.

Il est observé un impact important en termes de compétences que ce soit dans le cadre d'adaptation des compétences, par exemple, pour les métiers électromécanicien, opérateur maintenance électrique, pilote de ligne de production, technicien HSE, etc. que dans le développement de nouvelles compétences.

58 compétences clés sont identifiées et impactées dans la métallurgie qui est la seconde branche la plus concernée par cette nouvelle filière. Ces 58 compétences représentent 11 métiers.

Source : EDEC Nucléaire – État des lieux de l'attractivité de la filière, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i (21 juin 2022).

85 % des métiers du nucléaire se retrouvent dans d'autres industries comme ceux de soudeur ou de tuyauteur. À horizon à 10 ans, les métiers de la chaudronnerie, du soudage et de la tuyauterie seront particulièrement en tension. La hausse des recrutements est aussi bien liée aux opérations de grands carénages qu'aux projets de construction des EPR2.

Source : Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie : étude nationale et portraits régionaux, Observatoire paritaire de la métallurgie (25 octobre 2022).

En 2021, 31 % entreprises industrielles métallurgiques en Hauts-de-France accompagnaient 5 013 alternants dont 21 % en contrat de professionnalisation et 79 % en contrat d'apprentissage. Les femmes représentaient 20 % de l'effectif global des alternants.

En 2022, 24 entreprises implantées à Dunkerque (source : OPCO2i – périmètre des données de Dunkerque : 59140, 59240, 59279, 59430, 59640) ont embauché au moins un alternant, soit 11,43 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Dans le périmètre de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525), cela représente 53 entreprises qui ont embauché au moins un alternant, soit 25,24 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Les 53 entreprises se répartissent comme suit selon leur taille :

Taille entreprise	Nombre
– de 11 sal.	10
11 sal. ≤ entr. < 49 sal.	31
50 sal. ≤ entr. < 299 sal.	12

Le département du Nord est le premier employeur d'alternants avec 2 596 alternants.

Source : Observatoire territorial de la métallurgie (fin octobre 2022).

Dans le département du Nord, les tendances de recrutement étaient notamment les suivantes :

- 2 533 dans le secteur de l'alliage et produits métalliques ;
- 2 014 dans le secteur de la mécanique ;
- 4 870 dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
- 2 947 dans le secteur de l'automobile.

Source : Analyse des tensions de recrutement sur 3 métiers : chaudronnerie, maintenance et soudage dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, Observatoire paritaire de la métallurgie (4 avril 2023).

Il est observé que, au sein de ces trois métiers, dans les entreprises ressortissantes des conventions collectives de la métallurgie, la part de femmes occupant ceux-ci est faible : 2,20 % du métier chaudronnier, 2,90 % du métier soudeur et 3,20 % du métier technicien de maintenance.

Il est également observé que, si les recrutements de chaudronnier et de soudeur étaient en baisse, la maintenance serait au second rang des métiers les plus dynamiques avec 48 000 emplois identifiés de 2019 à 2030. Il n'en reste pas moins que 83 % des recrutements sont jugés difficiles pour le métier de chaudronnier, contre respectivement 80 % et 69 % pour les métiers de soudeur et de technicien et agent de maîtrise de maintenance.

Source : Incidences économiques de l'action pour le climat – Marché du travail, rapport France stratégie (22 mai 2023).

Les actions pour le climat auront un impact sur l'emploi, la métallurgie étant pas ou peu impactée « négativement » par les actions pour le climat du fait qu'elle reste un fournisseur important de la construction.

Selon différents scénarios retenus, il est observé un déséquilibre d'ici 2030 dans 50 métiers clés de l'industrie. Celui-ci est estimé à un manque cumulé de 162 000 emplois. Cela concerne notamment : l'intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, la réalisation de structure métallique, le réglage d'équipements de production industrielle, le soudage, etc.

Source : Pôle emploi Dunkerque (mars 2023).

Sur le territoire de Dunkerque, 16 000 personnes sont en recherche d'emploi, dont 5 500 personnes uniquement sur la commune de Dunkerque. Sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi a baissé de 4 %, notamment pour celles et ceux résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (- 13 %), les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (- 5 %).

700 offres d'emploi étaient à pouvoir dont 221 au sein de l'industrie.

Source : Enquête UIMM Flandre maritime (mai 2023).

35 entreprises industrielles métallurgiques faisaient état de 380 besoins de recrutement dont près de 50 liés à des débauchages. La plupart des entreprises industrielles expriment des difficultés, parfois très importantes, quant à aboutir à un recrutement.

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

61 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises industrielles de la métallurgie contre 63 % au niveau national.

Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).

Dans le cadre du déploiement des grands projets de 2024 à 2038, le territoire de Dunkerque a identifié 14 métiers principalement concernés dans les années à venir :

- agent/agent(e) logistique ;
- automaticien/automaticienne ;
- chargé(e) d'affaires en industrie ou ingénieur(e) d'affaires ;
- chaudronnier/chaudronnière ;
- électromécanicien/électromécanicienne ;
- ingénieur/ingénieure procédés en chimie ;
- ingénieur/ingénieure en cobotique ;
- opérateur/opératrice de production ;
- pilote de ligne de production ;
- soudeur/soudeuse ;
- superviseur/superviseuse en industrie ;
- technicien/technicienne de caractérisation des matériaux ;
- technicien/technicienne de maintenance industrielle ;
- tuyauteur/tuyauteuse.

Problématique emploi/compétences/formations

Parmi les points relevés par les différentes études précitées, il est observé que les difficultés de recrutement sont liées à divers facteurs : besoins en hausse dans certains métiers relevant de la métallurgie ou interindustrie, conditions de travail, déficit image de l'industrie et des métiers, déficit image du territoire, difficulté pour les TPI-PMI de conserver des profils avec une haute expérience, inadéquation géographique entre l'offre et la demande, manque de demandeurs d'emplois, orientation, spécificité de certaines formations, etc.

Par ailleurs, il est observé une nécessaire évolution des compétences pour répondre aux évolutions des marchés et des activités, aux exigences clients ainsi que pour se positionner par rapport à la concurrence, qu'elle soit nationale, européenne ou internationale.

Les évolutions technologiques, comme l'intégration d'outils numériques, le développement de la fabrication additive, la décarbonation, etc. ou encore la recherche d'agilité des entreprises impliquant le besoin de polyvalence sont d'autres facteurs impactant les compétences et les formations.

En lien direct avec les compétences, l'offre de formation initiale peut présenter des insuffisances ou des écarts. Ainsi, outre la difficulté pour les TPI-PMI de disposer d'une bonne offre de formation initiale en région, il est également observé un déficit d'images pour certaines filières de formation, des formations devenues trop théoriques, un cadre réglementaire trop rigide pour accueillir des apprentis en entreprise, des carences dans certaines formations (habilitation électrique, lacunes lecture de plan, faible niveau en langue, etc.). Pour ce qui concerne l'offre de formation continue, il est signalé des freins quant aux formations non techniques centralisées généralement dans les grandes agglomérations et des coûts de formation jugés trop élevés pour les TPI-PMI.

Cependant, il est remarqué que, pour la formation initiale, la répartition de l'offre de formation apparaît en adéquation avec la répartition des emplois sur la région et, pour la formation continue, le maillage territorial des centres de formation technique est bon, avec une forte concentration sur les grands bassins industriels régionaux.

Source : Renaissance industrielle à Dunkerque : 27 000 créations de postes d'ici 2040, dont 20 % de cadres, Cadre Emploi (20 juin 2023).

Les futures implantations industrielles vont évidemment nécessiter l'embauche de profils techniques : ingénieurs, directeurs de production, responsables de maintenance, responsables logistique, etc. Des postes seront aussi créés dans les fonctions supports. Sans oublier tous les emplois indirects générés par ces nouvelles implantations. Et ce, chez les sous-traitants de ces industries mais aussi dans l'économie du quotidien (BTP, logistique, alimentaire, loisirs, nettoyage...).

Avec une quarantaine de nouveaux projets industriels, l'agglomération nordiste est en passe de retrouver un second souffle. À la clé, plus de 27 000 créations d'emploi à pourvoir localement. Mais ils ne seront pas tous pourvus par des talents du cru.

Source : Conseil national de l'industrie (23 juin 2023).

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI) le 23 juin dernier, le plan « viviers » vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

En octobre 2022, le Gouvernement a lancé la deuxième phase du plan national de réduction des tensions de recrutement s'appuyant notamment sur la mobilisation du service public de l'emploi.

Dans ce cadre, afin de faciliter les recrutements des entreprises et renforcer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, chaque agence Pôle emploi est chargée de constituer des viviers de demandeurs d'emploi disponibles, intéressés et ayant les compétences nécessaires ou pouvant rapidement être formés à l'exercice d'un métier visé.

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI), présidé par la Première Ministre, réuni le 23 juin 2023 au Bourget, ce plan vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

1. Métier : conduite d'équipements de la production alimentaire.
2. Métier : conduite d'équipement d'usinage.
3. Métier : chaudronnerie et tôlerie.
4. Métier : montage-assemblage mécanique.
5. Métier : opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage.
6. Métier : installation et maintenance d'équipement et d'exploitation.
7. Métier : soudage manuel.
8. Métier : conduite d'équipement de conditionnement.
9. Métier : câblage électrique et électromécanique.
10. Métier : peinture industrielle.
11. Métier : ajustement et montage de fabrication.

12. Métier : réalisation de menuiserie bois et tonnellerie.

Ce plan national va être décliné à l'échelle de chaque bassin d'emploi en lien avec les acteurs concernés sur les territoires et en particulier les entreprises et les fédérations professionnelles.

Tendance économique

Source : Quel avenir pour l'industrie régionale ?, Collège de prospective industrie région Hauts-de-France (octobre 2021).

Le collège de prospective a identifié 29 facteurs de changement en vue d'esquisser un scénario tendanciel d'évolution de l'industrie : attractivité régionale, big data, Brexit, changement climatique, cobotique, coûts de production, infrastructures, intelligence artificielle, réalité augmentée, sécurité industrielle, servicialisation de l'industrie, etc.

Il en ressort des inflexions :

- négatives : accélération du changement climatique, chocs économiques, concurrence internationale, crise énergétique, cyberattaque, pénuries sur certaines ressources, tensions internationales, etc.
- et positives : attentes des consommateurs, intégration des aspects environnementaux, intégration des technologies numériques, politique européenne industrielle, etc.

Source : Tendances régionales Hauts-de-France, Banque de France (avril 2023).

La Banque de France fait état que les difficultés d'approvisionnement continuent à s'atténuer dans le bâtiment (17 % des entreprises les mentionnent en avril, après 19 % en mars) et dans l'industrie, où 28 % des chefs d'entreprise les mentionnent (après 30 % en mars). Surtout, pour la première fois depuis l'été 2020, les industriels jugent que les prix sont en baisse pour les matières premières et se stabilisent pour les produits finis. Les difficultés de recrutement reculent un peu mais concernent environ la moitié des entreprises (51 %).

Pour le secteur de la métallurgie, il a conforté des effectifs. Les prix des matières premières ont significativement baissé sans impact, sur la hausse sensible du prix des produits finis. Les trésoreries sont correctes. Les carnets de commandes sont un peu dégarnis tandis que les stocks de produits finis sont jugés bas. Dans ce contexte mitigé, les industriels annoncent une quasi-stabilité des volumes de production.

Pour le secteur des produits métalliques, la branche a renforcé ses effectifs. Les prix des matières premières ont nettement baissé tandis que les prix des produits finis ont légèrement augmenté. Les trésoreries sont très déficitaires. À l'appui de carnets de commandes proches de l'attendu, les industriels espèrent augmenter les cadences de production.

Pour le secteur autres industries manufacturières, réparation/installation machines, en avril, les effectifs ont très légèrement augmenté. Les prix des matières premières ont légèrement augmenté avec une répercussion intégrale sur les prix des produits finis. Les trésoreries sont jugées correctes, sans plus. Pour les prochaines semaines, face à des carnets de commandes dégarnis mais à des stocks de produits finis un peu en deçà des attendus, les industriels annoncent une stabilité des volumes de production.

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

Les entreprises industrielles font face à 4 défis majeurs : accompagnement des compétences, ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité.

Ces défis sont interdépendants.

Pour ce qui concerne l'accompagnement des compétences, il s'agit d'attirer des collaborateurs, en tenant compte des viviers locaux, en rendant lisibles les évolutions de l'industrie et en donnant du sens à ses métiers est structurant. L'implication des entreprises est déterminante. Les besoins en compétences actuelles et de demain restent importants. L'anticipation des besoins, le recrutement des moins de 30 ans, l'adaptation coordonnée des formations sont clés, à travers les GPECT/GEPP et la contribution active des entreprises.

Pour ce qui concerne l'ancrage territorial et la mondialisation, dans un contexte de marchés mondialisés, relever le défi de l'ancrage territorial suppose de renforcer la performance et l'apport de valeur à tous les maillons des filières et de disposer des compétences pour ce faire. Ce défi est en partie liée avec une politique industrielle ambitieuse et un cadre européen lisible permettant de cadrer les investissements et d'asseoir le renforcement de la compétitivité de l'industrie européenne.

Pour ce qui concerne l'écologie et la décarbonation, éco-conception, filières de recyclage, nouveaux matériaux et nouvelles propulsions constituent des défis industriels pour des solutions économiquement viables, tout en favorisant un renouveau industriel. La compétitivité bas carbone de l'Europe est néanmoins un point de vigilance. À l'échelle de l'entreprise ou des zones industrielles, dans les territoires la transition écologique reste à approfondir et à généraliser à tous pour optimiser les ressources, limiter les externalités et répondre aux attentes des salariés et de la société.

Pour ce qui concerne l'innovation et la créativité, décupler les gains d'innovation suppose de lier progrès technologiques et inventivité managériale et organisationnelle, à l'échelle de l'entreprise, TPE, PME, ETI ou collective dans un territoire. Ce défi implique de stimuler la capacité d'innovation dans tous les domaines (offre, méthodes), en se saisissant des opportunités permises par le numérique et en encourageant la dynamique collaborative, en interne et avec l'écosystème.

Constats issus du diagnostic

En synthèse, ce diagnostic préalable confirme, d'une part, une relance de l'industrie et, d'autre part, l'accentuation des difficultés de recrutement pour les entreprises industrielles pouvant s'ajouter aux difficultés économiques conjoncturelles freinant ou empêchant leur développement, qu'elles puissent être ou non en situation d'activité partielle.

Par ailleurs, la réindustrialisation, si elle présente nécessairement un impact positif sur l'économie et l'emploi, peut être accompagnée de difficultés conjoncturelles et structurelles pour les entreprises au regard, entre autres, de la problématique des métiers en tension, situation qui est particulièrement renforcée sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure compte tenu de la création de plus de 27 000 emplois industriels annoncés en lien avec les grands projets.

Ainsi, compte tenu de ces facteurs et des grands projets s'implantant sur le territoire de la

région dunkerquoise, la logique de filières ne permet pas nécessairement de répondre aux problématiques de l'emploi et de la compétitivité des entreprises. Il s'agit dès lors d'adopter un raisonnement par métier, spécialement ceux en tension, et par compétences pour tenir compte des enjeux sur les prochaines années pour l'ensemble des entreprises du territoire de la région dunkerquoise et, en particulier, pour celles employant moins de 50 salariés qui peuvent être plus sensibles aux impacts des diverses évolutions et du débauchage.

Cet ensemble nécessite que les parties au présent accord aient engagé des négociations pour apporter des mesures qui permettent aux entreprises confrontées à ces difficultés d'être accompagnées afin de préparer les compétences et qualification des salariés aux transitions environnementales, technologiques et organisationnelles à venir.

Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH au 1er juillet 2023

Date du texte : 2023-06-02 Version KALI retenue : 2023-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Le présent accord institue à partir de l'année 2023, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, *travaillant normalement* (1), ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2023, sous réserve des articles 23 et 23 bis des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

(1) Les termes « travaillant normalement » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 4 septembre 2023 - art. 1)

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, n'est pas modifiée et reste à 5,22 € à compter du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales Hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 2 — Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 9,07 € à compter du 1er juillet 2023.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la

filière « ouvriers ».

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme le 31 décembre 2023.

Article 5 — Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 — Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe

Article

Annexe
Rémunérations annuelles garanties (REGA) pour l'année 2023

Horaire légal de travail 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	ATAM[1] 2 juin 2023	Ouvriers 2 juin 2023	Agent de maîtrise 2 juin 2023

V	3	395	36 214		38 196
	3	365	33 551		35 383
	2	335	30 886		32 568
	1	305	28 280		29 222
IV	3	285	26 784	26 784	28 235
	2	270	25 557	25 557	
	1	255	24 516	24 516	25 328
III	3	240	23 568	23 568	24 838
	2	225	22 814		
	1	215	22 392	22 392	23 598
II	3	190	21 865	21 865	
	2	180	21 722		
	1	170	21 582	21 582	
I	3	155	21 498	21 498	
	2	145	21 468	21 468	
	1	140	21 456	21 456	

[1] Administratifs et techniciens & agents de maîtrise (hors atelier).

Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) RMH au 1er octobre 2023

Date du texte : 2023-07-21 Version KALI retenue : 2023-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1er octobre 2023.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :
5,50 euros à compter du 1er octobre 2023.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire

collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

3 % après 3 ans.

4 % après 4 ans.

5 % après 5 ans.

6 % après 6 ans.

7 % après 7 ans.

8 % après 8 ans.

9 % après 9 ans.

10 % après 10 ans.

11 % après 11 ans.

12 % après 12 ans.

13 % après 13 ans.

14 % après 14 ans.

15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
 - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 7

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code

du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er octobre 2023

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,50 euros.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Agents de maîtrise sauf AM d'atelier	Agents administratifs et techniciens
V	3	395	2 172,50	2 172,50
		365	2 007,50	2 007,50
	2	335	1 842,50	1 842,50
	1	305	1 677,50	1 677,50
IV	3	285	1 567,50	1 567,50
	2	270		1 485,00
	1	255	1 402,50	1 402,50

III	3	240	1 320,00	1 320,00
	2	225		1 237,50
	1	215	1 182,50	1 182,50
II	3	190		1 045,00
	2	180		990,00
	1	170		935,00
I	3	155		852,50
	2	145		797,50
	1	140		770,00

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er octobre 2023

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,50 euros.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Ouvriers y compris majoration 5 %		Agents de maîtrise d'ateliers y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM 7	2 324,58
		365				2 148,03
	2	335			AM 6	1 971,48
	1	305			AM 5	1 794,93
IV	3	285	TA 4	1 645,88	AM 4	1 677,23
	2	270	TA 3	1 559,25		
	1	255	TA 2	1 472,63	AM 3	1 500,68
III	3	240	TA 1	1 386,00	AM 2	1 412,40
	2	225				
	1	215	P 3	1 241,63	AM 1	1 265,28
II	3	190	P 2	1 097,25		
	2	180				
	1	170	P 1	981,75		

I	3	155	O 3	895,13		
	2	145	O 2	837,38		
	1	140	O 1	808,50		

Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) REG pour l'année 2023

Date du texte : 2023-07-21 Version KALI retenue : 2023-09-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 22 juillet 2022.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er — Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2023, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées au pro rata temporis pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées au pro rata temporis pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2 — Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 3 — Mise en œuvre

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34,35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu qui pourraient s'avérer plus favorables.

(Arrêté du 16 octobre 2023 - art. 1)

Article 4 — Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à

la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2024.

L'employeur informera le comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5 — Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
 - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6 — Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du Travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 7 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Rémunérations effectives garanties

Base annuelle

Année 2023.

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG
V	3	395	36 800
		365	33 800
	2	335	30 800
	1	305	28 400
IV	3	285	27 000
	2	270	25 600
	1	255	24 800
III	3	240	23 900
	2	225	22 900
	1	215	22 500
II	3	190	21 400
	2	180	21 200
	1	170	21 100
I	3	155	21 000
	2	145	20 970
	1	140	20 950

Aube (ex-IDCC 2294) SMEG et RMH au 1er janvier 2023

Date du texte : 2023-07-25 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Titre premier Barème des salaires minimaux effectifs garantis

Article 1er

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'Union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

À compter du 1er janvier 2023, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

2023 :

(En euros.)

Niveau I	Échelon 1	Coef. 140	20 816
	Échelon 2	Coef. 145	20 854
	Échelon 3	Coef. 155	21 004
Niveau II	Échelon 1	Coef. 170	21 458
	Échelon 2	Coef. 180	21 461
	Échelon 3	Coef. 190	21 727
Niveau III	Échelon 1	Coef. 215	21 814
	Échelon 2	Coef. 225	21 825
	Échelon 3	Coef. 240	22 864
Niveau IV	Échelon 1	Coef. 255	22 992
	Échelon 2	Coef. 270	23 562
	Échelon 3	Coef. 285	24 654
Niveau V	Échelon 1	Coef. 305	26 321
	Échelon 2	Coef. 335	28 617
	Échelon 3	Coef. 365	31 433
	Échelon 4	Coef. 395	34 249

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera les membres du comité social et économique du nombre de salariés

ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 7

Il est convenu que si la rémunération effective garantie annuelle devenait inférieure au Smic pour certains coefficients, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 45 jours, la négociation s'engagerait dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 8

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Titre deuxième Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques

Article 9

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 11

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,94 euros.

Article 12

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 13

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1er mars 2023.

Article 14

L'UIMM Champagne-Ardenne, site de l'Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 25 juillet 2023 d'un montant de 5,10 €.

Les valeurs étant pour :

- les Ardennes : de 5,04 € - accord du 23 juin 2023 ;
- la Haute-Marne : de 5,27 € - accord du 28 octobre 2022 ;
- la Marne : de 5,17 € - accord du 9 juin 2023 ;
- l'Aube : de 4,94 € - accord du 25 juillet 2023.

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM relatif à cet article.

Article 15

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1er juillet 2023.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

Article 16

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Article 17

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 18

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Annexe

Article

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Application au 1er mars 2023.

Valeur du point : 4,94.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et techniciens	Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catég.	RMH	Majoration 5%	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7%	Total RMH avec majoration

140	I	1	691,60	0.1	691,60	34,58	726,18					
145		2	716,30	0.2	716,30	35,82	752,12					
155		3	765,70	0.3	765,70	38,29	803,99					
170	II	1	839,80	P 1	839,80	41,99	881,79					
180		2	889,20									
190		3	938,60	P 2	938,60	46,93	985,53					
215	III	1	1 062,10	P 3	1 062,10	53,11	1 115,21	AM1	1 062,1	1 062,1	74,35	1 136,45
225		2	1 111,50									
240		3	1 185,60	TA 1	1 185,60	59,28	1 244,88	AM 2	1 185,60	1 185,6	82,99	1 268,59
255	IV	1	1 259,70	TA 2	1 259,70	62,99	1 322,69	AM 3	1 259,70	1 259,7	88,18	1 347,88
270		2	1 333,80	TA 3	1 333,80	66,69	1 400,49					
285		3	1 407,90	TA 4	1 407,90	70,40	1 478,30	AM 4	1 407,90	1 407,9	98,55	1 506,45
305	V	1	1 506,70					AM 5	1 506,70	1 506,7	105,47	1 612,17
335		2	1 654,90					AM 6	1 654,90	1 654,9	115,84	1 770,74
365		3	1 803,10					AM 7	1 803,10	1 803,1	126,22	1 929,32
395		4	1 951,30						1 951,30	1 951,3	136,59	2 087,89

Tableau des primes d'ancienneté

Administratifs et techniciens, agents de maîtrise autres que d'atelier

Application au 1er mars 2023

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,94.

Coef.	N/E	Cat	RMH	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	I/1		691,60	20,75	27,66	34,58	41,50	48,41	55,33	62,24	69,16	76,08	82,99	89,91	96,82	103,74
145	I/2		716,30	21,49	28,65	35,82	42,98	50,14	57,30	64,47	71,63	78,79	85,96	93,12	100,28	107,45
155	I/3		765,70	22,97	30,63	38,29	45,94	53,60	61,26	68,91	76,57	84,23	91,88	99,54	107,20	114,86
170	II/1		839,80	25,19	33,59	41,99	50,39	58,79	67,18	75,58	83,98	92,38	100,78	109,17	117,57	125,97
180	II/2		889,20	26,68	35,57	44,46	53,35	62,24	71,14	80,03	88,92	97,81	106,70	115,60	124,49	133,38
190	II/3		938,60	28,16	37,54	46,93	56,32	65,70	75,09	84,47	93,86	103,25	112,63	122,02	131,40	140,79
215	III/1	AM.1	1 062,10	31,86	42,48	53,11	63,73	74,35	84,97	95,59	106,21	116,83	127,45	138,07	148,69	159,32
225	III/2		1 111,50	33,35	44,46	55,58	66,69	77,81	88,92	100,04	111,15	122,27	133,38	144,50	155,61	166,73

240	III/3	AM.2	1 185,60	35,57	47,42	59,28	71,14	82,99	94,85	106,70	118,56	130,42	142,27	154,13	165,98	177,84
255	IV/1	AM.3	1 259,70	37,79	50,39	62,99	75,58	88,18	100,78	113,37	125,97	138,57	151,16	163,76	176,36	188,96
270	IV/2		1 333,80	40,01	53,35	66,69	80,03	93,37	106,70	120,04	133,38	146,72	160,06	173,39	186,73	200,07
285	IV/3	AM.4	1 407,90	42,24	56,32	70,40	84,47	98,55	112,63	126,71	140,79	154,87	168,95	183,03	197,11	211,19
305	V/1	AM.5	1 506,70	45,20	60,27	75,34	90,40	105,47	120,54	135,60	150,67	165,74	180,80	195,87	210,94	226,01
335	V/2	AM.6	1 654,90	49,65	66,20	82,75	99,29	115,84	132,39	148,94	165,49	182,04	198,59	215,14	231,69	248,24
365	V/3	AM.7	1 803,10	54,09	72,12	90,16	108,19	126,22	144,25	162,28	180,31	198,34	216,37	234,40	252,43	270,47
395	V/4		1 951,30	58,54	78,05	97,57	117,08	136,59	156,10	175,62	195,13	214,64	234,16	253,67	273,18	292,70

Agents de maîtrise d'atelier

Application au 1er mars 2023

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,94.

Coef.	N/E	Cat	RMH avec majoration de	Ancienneté													
				7%	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
					3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	I/1																
145	I/2																
155	I/3																
170	II/1																
180	II/2																
190	II/3																
215	III/1	AM.1	1 136,45	34,09	45,46	56,82	68,19	79,55	90,92	102,28	113,64	125,01	136,37	147,74	159,10	170,47	
225	III/2																
240	III/3	AM.2	1 268,59	38,06	50,74	63,43	76,12	88,80	101,49	114,17	126,86	139,55	152,23	164,92	177,60	190,29	
255	IV/1	AM.3	1 347,88	40,44	53,92	67,39	80,87	94,35	107,83	121,31	134,79	148,27	161,75	175,22	188,70	202,18	
270	IV/2																
285	IV/3	AM.4	1 506,45	45,19	60,26	75,32	90,39	105,45	120,52	135,58	150,65	165,71	180,77	195,84	210,90	225,97	
305	V/1	AM.5	1 612,17	48,37	64,49	80,61	96,73	112,85	128,97	145,10	161,22	177,34	193,46	209,58	225,70	241,83	
335	V/2	AM.6	1 770,74	53,12	70,83	88,54	106,24	123,95	141,66	159,37	177,07	194,78	212,49	230,20	247,90	265,61	
365	V/3	AM.7	1 929,32	57,88	77,17	96,47	115,76	135,05	154,35	173,64	192,93	212,22	231,52	250,81	270,10	289,40	
395	V/4		2 087,89	62,64	83,52	104,39	125,27	146,15	167,03	187,91	208,79	229,67	250,55	271,43	292,30	313,18	

Ouvriers

Application au 1er mars 2023

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,94.

Coef.	N/E	Cat	RMH avec majoration de	Ancienneté													
				5%	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
					3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	I/1		726,18	21,79	29,05	36,31	43,57	50,83	58,09	65,36	72,62	79,88	87,14	94,40	101,67	108,93	
145	I/2		752,12	22,56	30,08	37,61	45,13	52,65	60,17	67,69	75,21	82,73	90,25	97,77	105,30	112,82	
155	I/3		803,99	24,12	32,16	40,20	48,24	56,28	64,32	72,36	80,40	88,44	96,48	104,52	112,56	120,60	
170	II/1		881,79	26,45	35,27	44,09	52,91	61,73	70,54	79,36	88,18	97,00	105,81	114,63	123,45	132,27	
180	II/2																
190	II/3		985,53	29,57	39,42	49,28	59,13	68,99	78,84	88,70	98,55	108,41	118,26	128,12	137,97	147,83	
215	III/1	AM.1	1 115,21	33,46	44,61	55,76	66,91	78,06	89,22	100,37	111,52	122,67	133,82	144,98	156,13	167,28	
225	III/2																
240	III/3	AM.2	1 244,88	37,35	49,80	62,24	74,69	87,14	99,59	112,04	124,49	136,94	149,39	161,83	174,28	186,73	
255	IV/1	AM.3	1 322,69	39,68	52,91	66,13	79,36	92,59	105,81	119,04	132,27	145,50	158,72	171,95	185,18	198,40	
270	IV/2		1 400,49	42,01	56,02	70,02	84,03	98,03	112,04	126,04	140,05	154,05	168,06	182,06	196,07	210,07	
285	IV/3	AM.4	1 478,30	44,35	59,13	73,91	88,70	103,48	118,26	133,05	147,83	162,61	177,40	192,18	206,96	221,74	
305	V/1	AM.5															
335	V/2	AM.6															
365	V/3	AM.7															
395	V/4																

Aube (ex-IDCC 2294) Indemnité de transport au 1er août 2023

Date du texte : 2023-07-25 Version KALI retenue : 2023-08-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le barème de l'indemnité de transport prévue au point 4 de l'article 53 de la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube est celui figurant au dos du présent accord.

Article 2

Le présent barème prend effet à compter du 1er août 2023.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe

I. Personnel utilisant effectivement un mode de transport en commun (SNCF ou similaire)

Remboursement sur présentation du billet hebdomadaire à concurrence de 75 % du coût de ce billet. Le plafonnement à 50 km de distance domicile/lieu de travail subsistant et une distance inférieure à 10 km n'ouvrant pas droit à l'indemnité.

II. Personnel utilisant un moyen de transport personnel

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile/lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

10 km × 2 × 0,10 € (prix km auto) = 2 € par jour.

Barème de l'indemnité de transport 2023

(En euros.)

Distance [1]	Indemnité				Distance [1]	Indemnité			
	Prix du km		Prix du km			Prix du km		Prix du km	
	0,031		0,1			0,031		0,1	
	Motocycle		Automobile			Motocycle		Automobile	
	Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]		Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]
-10 km					30 km	9,3	1,86	30	6,00
10	3,10	0,62	10,00	2,00	31	9,61	1,92	31,00	6,20
11	3,41	0,68	11,00	2,20	32	9,92	1,98	32,00	6,40
12	3,72	0,74	12,00	2,40	33	10,23	2,05	33,00	6,60
13	4,03	0,81	13,00	2,60	34	10,54	2,11	34,00	6,80
14	4,34	0,87	14,00	2,80	35	10,85	2,17	35,00	7,00
15	4,65	0,93	15,00	3,00	36	11,16	2,23	36,00	7,20
16	4,96	0,99	16,00	3,20	37	11,47	2,29	37,00	7,40
17	5,27	1,05	17,00	3,40	38	11,78	2,36	38,00	7,60
18	5,58	1,12	18,00	3,60	39	12,09	2,42	39,00	7,80
19	5,89	1,18	19,00	3,80	40	12,40	2,48	40,00	8,00
20	6,20	1,24	20,00	4,00	41	12,71	2,54	41,00	8,20
21	6,51	1,30	21,00	4,20	42	13,02	2,60	42,00	8,40
22	6,82	1,36	22,00	4,40	43	13,33	2,67	43,00	8,60
23	7,13	1,43	23,00	4,60	44	13,64	2,73	44,00	8,80
24	7,44	1,49	24,00	4,80	45	13,95	2,79	45,00	9,00
25	7,75	1,55	25,00	5,00	46	14,26	2,85	46,00	9,20
26	8,06	1,61	26,00	5,20	47	14,57	2,91	47,00	9,40
27	8,37	1,67	27,00	5,40	48	14,88	2,98	48,00	9,60
28	8,68	1,74	28,00	5,60	49	15,19	3,04	49,00	9,80
29	8,99	1,80	29,00	5,80	50 km et +	15,5	3,1	50,00	10

[1] Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr itinéraire conseillé par Viamichelin.

[2] Indemnité hebdomadaire correspond à 5 jours de travail, aller-retour.

[3] Taux journalier, soit 1/5e de l'indemnité hebdomadaire [2].

Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Taux effectifs garantis des mensuels au 1er mars 2023

Date du texte : 2023-05-05 Version KALI retenue : 2023-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe au dit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels de l'année 2022.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 bis de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

Article 2

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à compter du 1er mars 2023.

Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs au dit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées :

- Sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera proportionnellement à leur entrée en vigueur et au plus tard au 31 janvier 2024.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul pro rata temporis pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

En cas d'évolution de la situation économique constaté à la fin du mois de septembre 2023, les parties signataires intègrent au présent accord une clause de revoyure et s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2023.

Article 7

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 8

Extension : les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Annexe

Article — Annexe

Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels applicable à partir du 1er mars 2023

Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Barème annuel (base 35 heures) Applicable à partir du 1er mars 2023
I	1	140	21 186
	2	145	21 204
	3	155	21 218
II	1	170	21 310
	2	180	21 357
	3	190	21 564
III	1	215	21 842
	2	225	22 017
	3	240	22 953
IV	1	255	23 820
	2	270	24 681
	3	285	25 967
V	1	305	27 498
	2	335	30 334
	3	365	33 325
	4	395	36 833

Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) RMH au 1er mars 2023

Date du texte : 2023-05-05 Version KALI retenue : 2023-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de :

- 5,65 euros à compter du 1er mars 2023 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Article 2

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 5

Extension : Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Annexe

Article — Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1er mars 2023

Base 35 heures.

Valeur du point : 5,65 euros à compter du 1er mars 2023.

(En euros.)

Niveaux	Grille		Classifications			Rémunérations minimales hiérarchiques Valeur du point		
	Échelons	Coefficients	Administratifs Techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs Techniciens 5,65 €	Ouvriers 5,9325 € [1]	Agents de maîtrise 6,0455 € [2]
I	1	140		O1		791,00	830,55	
	2	145		O2		819,25	860,21	
	3	155		O3		875,75	919,54	
II	1	170		P1		960,50	1 008,53	
	2	180				1 017,00		
	3	190		P2		1 073,50	1 127,18	
III	1	215		P3	AM1	1 214,75	1 275,49	1 299,78
	2	225				1 271,25		
	3	240		TA1	AM2	1 356,00	1 423,80	1 450,92
IV	1	255		TA2	AM3	1 440,75	1 512,79	1 541,60
	2	270		TA3		1 525,50	1 601,78	
	3	285		TA4	AM4	1 610,25	1 690,76	1 722,97
V	1	305			AM5	1 723,25		1 843,88
	2	335			AM6	1 892,75		2 025,24
	3	365			AM7	2 062,25		2 206,61
	4	395				2 231,75		2 387,97

[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.

[2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) REG 2023

Date du texte : 2023-06-19 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2023.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul au pro rata temporis pour :

- les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;
- les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques...) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Article 3

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la

législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, premier alinéa, du présent accord.

Article 4

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Rémunérations effectives garanties

Base annuelle.

Année 2023.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG 2023
I	1	140	21 300
	2	145	21 330
	3	155	21 370
II	1	170	21 430
	2	180	21 470
	3	190	21 530
III	1	215	21 580
	2	225	21 670
	3	240	21 800
IV	1	255	23 000
	2	270	23 340
	3	285	24 200
V	1	305	25 500
	2	335	27 830
	3	365	31 000
		395	34 130

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) RMH 2023

Date du texte : 2023-06-19 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord, qui se réfère à la convention collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1er janvier 2023.

Article 2

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

Article 3

La valeur du point est fixée à 5,65 euros à compter du 1er janvier 2023.

Un barème majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur de point fixé à l'article 3 du présent accord et, ce, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte des :

- majorations résultant des heures supplémentaires ;
- primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation ;
- primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles ;
- primes d'ancienneté ;
- primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 6

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 7

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lot-et-Garonne ;
 - pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations ;
- dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 8

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 les stipulations spécifiques aux entreprises

de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9

Le texte du présent accord sera déposé en nombre suffisant d'exemplaires conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Dordogne (ex-IDCC 1353) REG pour l'année 2023

Date du texte : 2023-08-30 Version KALI retenue : 2023-10-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 25 octobre 2022.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Article 1er — Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 bis de l'avenant mensuels à la convention collective des Industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2023 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées pro rata temporis pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées pro rata temporis pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2 — Mise en œuvre

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Dordogne ;

- des sommes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 5 de l'accord national de la métallurgie du 17 janvier 1991 étendu en application desquelles « les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole doivent être exclues de l'assiette des garanties de rémunération effective ».

(Arrêté du 15 novembre 2023 - art. 1)

Article 3 — Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

Article 4 — Absence de 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Formalités

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 6 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe Taux effectifs garantis annuels – Année 2023

Barème sur la base de 151,67 heures établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Niveau	Échelon	Coefficient	TEG 2023
Niveau I	Échelon 1	140	20 967,00 €
	Échelon 2	145	21 064,00 €
	Échelon 3	155	21 163,00 €
Niveau II	Échelon 1 (P1)	170	21 405,00 €
	Échelon 2	180	21 581,00 €
	Échelon 3 (P2)	190	21 756,00 €
Niveau III	Échelon 1 (P3)	215	21 900,00 €
	Échelon 2	225	22 066,00 €
	Échelon 3	240	22 418,00 €
Niveau IV	Échelon 1	255	22 985,00 €
	Échelon 2	270	23 573,00 €
	Échelon 3	285	24 873,00 €
Niveau V	Échelon 1	305	26 662,00 €
	Échelon 2	335	28 289,00 €
	Échelon 3	365	30 744,00 €
		395	33 937,00 €

Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) RMH

Date du texte : 2023-07-03 Version KALI retenue : 2023-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1er juillet 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous, seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les réels.

En application des dispositions 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 dudit code.

Article 2

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques et le Seignanx, seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

5,60 euros à compter du 1er juillet 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

2 % après 2 ans	9 % après 9 ans
3 % après 3 ans	10 % après 10 ans
4 % après 4 ans	11 % après 11 ans
5 % après 5 ans	12 % après 12 ans
6 % après 6 ans	13 % après 13 ans
7 % après 7 ans	14 % après 14 ans
8 % après 8 ans	15 % après 15 ans

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès des services du (de la) ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Grille des salaires minimaux hiérarchiques

En vigueur à compter du 1er juillet 2023.

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Grille		Classification			Salaires minimaux hiérarchiques		
	Échelon	Coefficient	Administratifs Techniciens	Ouvriers	Maîtrise	Valeur du point 5,60		
						ATAM	Ouvriers [1]	Maîtrise atelier [2]
I	1	140		O 1		784	823,20	
	2	145		O 2		812	852,60	
	3	155		O 3		868	911,40	
II	1	170		P 1		952	999,60	
	2	180				1 008		
	3	190		P 2		1 064	1 117,20	
III	1	215		P 3	AM 1	1 204	1 264,20	1 288,28
	2	225				1 260		
	3	240		TA 1	AM 2	1 344	1 411,20	1 438,08
IV	1	255		TA 2	AM 3	1 428	1 499,40	1 527,96
	2	270		TA 3		1 512	1 587,60	
	3	285		TA 4	AM 4	1 596	1 675,80	1 707,72
V	1	305			AM 5	1 708		1 827,56
	2	335			AM 6	1 876		2 007,32
	3	365			AM 7	2 044		2 187,08

[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30-01-80 et l'avenant du 04-02-83.

[2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30-01-80.

Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) REG

Date du texte : 2023-07-03 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

En application des dispositions 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 dudit code.

Le présent accord fixe le barème applicable à partir du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, est majoré.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul, pro rata temporis, dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

Article 3

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 4

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 5

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi, et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2024.

L'employeur informera le CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du (de la) ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Rémunérations effectives garanties

Base annuelle

Année 2023

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG 2023
I	1	140	20 966
	2	145	21 036
	3	155	21 107
II	1	170	21 220
	2	180	21 339
	3	190	21 540
III	1	215	22 371
	2	225	23 000
	3	240	23 950
IV	1	255	24 450
	2	270	25 000
	3	285	26 050
V	1	305	27 100
	2	335	29 150
	3	365	32 850
		395	35 450

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) RAG au 1er janvier 2023

Date du texte : 2023-10-12 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Barème des RAG applicables pour l'année 2023

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaire et pour l'année 2023 sont les suivants :

Barème des RAG

35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Ouvriers Administratifs techniciens Maîtrises d'atelier
V	395	33 983
	365	32 200
	335	29 399
	305	27 488
IV	285	26 117
	270	24 810
	255	23 643
III	240	22 967
	225	22 066
	215	21 935
II	190	21 840
	180	21 312
	170	21 267
I	155	21 200
	145	21 168
	140	21 012

Article 2 — Application des RAG conformément aux accords des 8 mars

1991, 31 mai 2002

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2023 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14-1-2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

Article 3 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) des « Mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales signataires de cet accord RAG, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au motif que le présent accord porte sur des rémunérations minimales conventionnelles.

En effet, les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

Article 4 — Durée d'application de cet accord

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1er novembre 2023 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2023 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1er janvier 2023. En cas d'arrivée en cours d'année 2023 et s'ils sont toujours présents au 1er novembre 2023, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au pro rata temporis. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1er novembre 2023, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au pro rata temporis.

Cet accord s'appliquera jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ayant le même objet.

Article 5 — Clause de revoyure

Sur 2023, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans l'hypothèse où l'évolution de l'inflation entraînerait une revalorisation du Smic qui impacterait le 1er coefficient de la grille classification.

Article 6 — Dépôt et extension

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Ardennes (ex-IDCC 827) Prime de vacances et indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

Date du texte : 2023-06-23 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Par suite de l'absence de conclusion d'un accord qui aurait permis de mettre fin d'un commun accord à la convention collective territoriale, l'UIMM Champagne-Ardenne a procédé à la dénonciation de cette convention et des accords conclus dans son champ, qui a été réalisée par courrier daté du 7 septembre 2022, envoyé aux organisations signataires des différents textes.

Les partenaires sociaux territoriaux se sont réunis pour négocier un accord dont le contenu se substitue aux dispositions territoriales dénoncées. Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord s'inscrit dans cette même logique pour le département des Ardennes. Les partenaires sociaux ont souhaité maintenir par cet accord autonome de substitution deux avantages territoriaux non repris par la convention collective nationale de la métallurgie à savoir une prime de vacances et une indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail.

Article préliminaire — Extinction de la convention collective territoriale et

signature d'un accord de substitution

Les parties signataires du présent accord reconnaissent conventionnellement que la convention collective du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, qui ont été dénoncés par l'UIMM Champagne-Ardenne, par courrier en date du 7 septembre 2022, cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le présent accord vaut accord de substitution au sens de la loi.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

Ardennes (ex-IDCC 827) Accord autonome du 23 juin 2023 relatif à la prime de vacances et à l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

Article 3.1 — Frais de trajet domicile-lieu de travail en transport public

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à l'aide d'un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du code du travail. Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquelles doivent permettre d'identifier le titulaire.

Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

- lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas le nom et le prénom du bénéficiaire ;
- et pour les salariés intérimaires.

Article 3.2 — Frais de trajet domicile-lieu de travail en véhicule personnel

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel sur des distances significatives pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

- absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail ;
 - existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (déplacements...),
- peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2.1 — Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance significative égale ou supérieure à 5 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail du centre de la localité du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 5 km n'ouvre pas droit à indemnisation.

L'indemnité d'éloignement est due au prorata des journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

Article 3.2.2 — Procédure pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que le centre de la localité de sa résidence habituelle (ou lieu de sa résidence habituelle si situé hors d'une localité) est à au moins 5 km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
- attester qu'il effectue, chaque jour de travail, un trajet « aller-retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail et mentionner le mode de transport employé par lui ;
- attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
- s'engager à informer, sans délai, la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

Article 3.2.3 — Montant de l'indemnité d'éloignement

L'indemnité, reçue par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail, est calculée par rapport au tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de la SNCF en seconde classe pour la distance considérée (distance domicile lieu de travail telle que définie dans l'article 3.2.1), proratisée au nombre de jours de travail effectif de la semaine considérée.

Dans le cas où ledit tarif SNCF fait une distinction de montant selon l'âge, il sera retenu pour tous les salariés visés par le présent accord, quel que soit leur âge, le montant le plus avantageux.

Concernant le personnel résidant ou travaillant dans les localités non desservies par la SNCF, l'indemnité d'éloignement sera égale au tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de la SNCF en seconde classe pour la distance considérée, majorée de 50 %.

Dans tous les cas, que cette indemnité soit majorée ou non, elle ne pourra dépasser le barème fiscal des indemnités kilométriques.

Si la SNCF venait à réduire son barème visé par le présent article, les parties conviennent que le montant de l'indemnité d'éloignement continuera à être calculé sur le barème SNCF précédent jusqu'à ce qu'un nouveau barème SNCF plus favorable entre en vigueur.

Article 4 — Prime ou pécule de vacances

Ardennes (ex-IDCC 827) Accord autonome du 23 juin 2023 relatif à la prime de vacances et à l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

Article 4.1 — Conditions d'octroi

Le personnel, visé par le présent accord et répondant aux conditions suivantes, bénéficie d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels. Pour cela, le salarié doit :

- être bénéficiaire d'une indemnité de congés payés à titre principal ;
- ou d'une indemnité compensatrice de congés payés, à l'exclusion de celle versée à l'occasion d'une démission, d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde ;
- être présent le jour ouvré précédent la date fixée pour le départ en congé et celui de la

reprise prévue au travail, ou en cas d'absence que cette dernière soit autorisée préalablement ou motivée légitimement par justificatif.

Concernant cette dernière condition, et en cas de fractionnement du congé et de versement de la prime en plusieurs fois, elle doit être remplie pour chacune des dates fixées aux différentes périodes de congés payés. En cas de rupture conventionnelles ou de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, la condition de présence n'a pas à être remplie.

Article 4.2 — Montant et versement de la prime ou pécule de vacances

Le montant de la prime de vacances du salarié se calcule en multipliant le nombre de jours de congés payés légaux acquis par le taux négocié annuellement entre l'UIMM Champagne-Ardenne et les organisations syndicales représentatives.

Pour le personnel occupé à temps partiel, la prime ou le pécule de vacances est calculé au prorata du temps de travail effectué rapporté à l'horaire légal.

Un abattement de cinq centièmes est appliqué à la prime pour chaque jour d'absence non justifiée au cours de la période de référence, c'est-à-dire, autres que les absences résultant de la maladie, d'accident ou d'un cas fortuit dûment constaté et porté, dès que possible, à la connaissance de l'employeur, tel que : incendie du domicile, décès, accident ou maladie du conjoint, d'un ascendant ou descendant, ou que les permissions pour convenance personnelle préalablement autorisées par l'employeur.

Les primes ou pécules existants dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus ou données précédemment à l'occasion des congés payés, quel que soit le mode de calcul, viendront en déduction – ou s'imputeront à due concurrence – du montant de la prime conventionnelle visée par cet article.

La prime de vacances est versée sous forme d'un acompte sur salaire avant le départ en congés payés. Cet acompte peut être versé en une fois pour l'ensemble des congés acquis ou éventuellement en plusieurs acomptes dans le cadre de fractionnement des congés payés légaux acquis.

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Si, entre la date de signature et l'entrée en vigueur du présent accord au 1er janvier 2024, la prime de vacances visée à l'article 4 a été revalorisée, il sera tenu compte du dernier avenant portant sur le montant de la prime de vacances signé avec les partenaires sociaux.

Article 10 — Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 11 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières.

Vendée (ex-IDCC 2489) TEGA au 1er janvier 2023

Date du texte : 2023-11-02 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article 1er

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1er janvier 2023.

Article 2

Les TEGA base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2023, sont fixés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 3

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe 1

Taux effectifs garantis annuels 2023

Date d'application : à partir de l'année 2023.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

Coef.	Ouvriers	Maîtrise atelier	Adm./Tech.
140	21 025		21 025
145	21 055		21 055
155	21 140		21 140
170	21 260		21 260
180			21 370
190	21 510		21 510
215	22 065	22 120	22 065
225			22 520
240	23 030	23 220	23 030
255	23 960	24 345	23 555
270	24 970		24 560
285	26 240	26 265	25 625
305		27 855	27 095
335		29 965	29 125
365		32 265	31 410
395		34 035	33 470

Var Prévention des inconvénients d'emploi

Date du texte : 2024-02-22 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La prévention des risques professionnels s'inscrit dans un cadre juridique précis et dans un impératif économique social et surtout humain. Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention des risques professionnels permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie des salariés. Elle est aussi un élément clé de la performance industrielle.

La démarche de prévention des entreprises doit s'inscrire dans la durée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le respect des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail qui posent l'obligation de prévention de l'employeur et définissent les principes généraux de prévention.

Dans la métallurgie, elle doit aussi tenir compte des dispositions conventionnelles et notamment de l'accord de branche santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022 modifié.

Les parties signataires considèrent que l'octroi de contreparties ne constitue pas une réponse satisfaisante aux éventuelles inconvénients d'emploi auxquelles pourraient être exposés au travail, certains salariés : ces contreparties ne permettent pas de supprimer, ni même de réduire les inconvénients qui pourraient exister à l'occasion de l'exécution de certains travaux. Elles ne protègent pas la sécurité et la santé des salariés et n'exonèrent pas l'employeur de son obligation de sécurité.

Des actions de prévention pérennes doivent être développées dans les entreprises afin de combattre ces inconvénients à la source et d'améliorer les conditions de travail. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est associé à cette recherche continue d'éradication des inconvénients. Les actions de prévention primaire sont favorisées, à défaut seulement des moyens de protection collective et individuelle seront mis en place.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent accord.

Article 1er — Objet

Le présent accord a pour objet de prévoir l'attribution aux salariés de contreparties distinctes du salaire en cas d'exposition à des inconvénients d'emploi dans les conditions visées ci-après.

Article 2 — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci situées dans le département du Var, à l'exclusion de celles qui appliquent de droit ou volontairement, l'accord national autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie.

Article 3 — Contrepartie aux inconvénients d'emploi

Dès lors qu'après avoir mis en œuvre les principes généraux de prévention, il n'aura pas été possible de remédier entièrement aux inconvénients d'emploi auxquelles peuvent exposer certains travaux, l'employeur attribuera aux salariés des contreparties aux inconvénients d'emploi, à moins qu'il n'ait été déjà tenu compte de cette situation dans la définition de leur emploi, dans la fixation de leur salaire ou dans le contrat de travail.

Au regard des conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, le montant de ces contreparties sera fixé par l'employeur compte tenu des installations matérielles existantes, des organisations en place et des conditions particulières propres à chaque emploi.

En tout état de cause, la contrepartie ne pourra pas être inférieure, pour chaque heure de travail effectif d'exposition à 20 % du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. (1)

Il est entendu que le versement de contreparties ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes ou des effets qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression, après consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'évolution de l'exposition à l'inconvénient, les parties prenantes pourront, selon la nature du travail, prendre un avis consultatif auprès de la direction des risques professionnels de la CARSAT sud-est et/ou auprès du service de prévention et de santé au travail compétent.

Il est précisé que la contrepartie aux inconvénients d'emploi est exclue de l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques conformément à l'article 140 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage prévoit des contreparties au titre des inconvénients d'emploi, quels qu'en soient le montant et les modalités de calcul ou de versement. Elles ne se cumulent pas avec les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables dans la branche.

Elles ne se cumulent pas non plus avec les dispositions prévues par la réglementation sur la prévention et la traçabilité de l'exposition à des facteurs de risques professionnels (octroi de points dans le compte professionnel de prévention notamment).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du

travail tels qu'interprétés par la décision du 13 décembre 2021 n° 433232 dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».

(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

Article 4 — Travaux entraînant des incommodités d'emploi

Sont visés à l'article 3 du présent accord les travaux en espace confiné définis comme suit.

Sont considérés comme des travaux en espace confiné les travaux répondant aux caractéristiques suivantes :

- ils sont réalisés dans un espace fermé, totalement ou partiellement ;
- cet espace n'est pas au préalable conçu ni destiné à être occupé par du personnel évoluant à l'intérieur. Les opérations qui s'y déroulent sont alors définies comme exceptionnelles, que ce soit au stade de la fabrication de ces espaces, de leur entretien (nettoyages en particulier) ou de leur maintenance (vérifications périodiques, réparations) ;
- le défaut ou l'insuffisance d'ouverture limite les échanges d'air avec l'extérieur ;
- les moyens d'accès, à l'extérieur comme à l'intérieur, sont restreints.

La liste exhaustive des travaux en espace confiné est la suivante :

- soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdam, caisses à mazout, plafond de cale ;
- nettoyage des cales, des compartiments, des machines et chaufferies quand les cales sont salies par l'huile et le mazout ;
- détubage et tubage des chaudières en réparation ;
- travaux de redressement, soudure, perçage, de tôlerie effectués à l'intérieur de compartiments fermés et aérés uniquement par trou d'homme ;
- nettoyage intérieur et toutes réparations intérieures des chaudières telles que soudure, perçage, etc. ;
- démontage et montage du briquetage en réparation.

Conformément à l'article R. 4222-23 du code du travail, lorsque les travaux en espace confiné sont réalisés dans des puits, conduites de gaz, carneaux, conduits de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses, galeries et dans des lieux où il n'est pas possible d'assurer de manière permanente le respect des dispositions du chapitre II - livre II - titre II du code du travail, les travaux ne sont entrepris qu'après vérification de l'absence de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, après assainissement de l'atmosphère et vidange du contenu.

Article 5 — Modalités de versement

Le versement de la contrepartie fixée à l'article 3 sera effectué, au choix de l'employeur, mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. Si l'employeur ne procède à aucun choix, la contrepartie sera versée mensuellement.

Cette contrepartie pourra être convertie, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Article 6 — Entreprises de moins de cinquante 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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

Il s'appliquera à compter du 1er janvier 2024 (entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale du 7 février 2022 modifiée) et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail ainsi que l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753) lesquels prévoient que la convention ou l'accord ne s'applique aux employeurs non adhérents à une des organisations d'employeurs signataires, qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Nota : Les partenaires sociaux décident de prolonger les dispositions de l'accord du 22 février 2024 portant sur la prévention des inconvénients d'emploi (département du Var) pour une nouvelle durée déterminée de 24 mois courant à partir du 1er juillet 2025. (avenant du 23 juin 2025, art. 2 - BOCC 2025-30)

Article 8 — Rendez-vous et suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par une commission paritaire.

Cette commission paritaire sera composée de représentants de la chambre syndicale patronale territoriale de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ d'application géographique du présent accord et d'autre part, des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

Elle sera présidée par la chambre syndicale patronale territoriale.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra être représentée par deux de ses membres.

La commission sera réunie tous les 6 mois à la demande d'une des parties signataires et établira un compte-rendu. La chambre syndicale patronale territoriale assurera l'organisation matérielle de cette réunion.

Cette réunion permettra aux partenaires sociaux de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre de l'accord.

Si dans le cadre de la commission de suivi, la nécessité de réviser le présent accord apparaissait, cette négociation s'effectuera dans les conditions de l'article 9 du présent accord.

Article 9 — Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la chambre syndicale patronale territoriale aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10 — Renouvellement

Le présent accord pourra faire l'objet d'un renouvellement.

Ainsi, les dispositions du présent accord seront reconduites pour une même durée, sous réserve que les parties en conviennent ainsi dans les 3 mois précédant l'échéance du terme initial.

Le cas échéant, le renouvellement de l'accord sera formalisé par la signature d'un avenant.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune

des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Isère et Hautes-Alpes Calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024

Date du texte : 2024-03-18 Version KALI retenue : 2024-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 31 janvier, 28 février et 14 mars pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN 38 et 05, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,40 € applicable à compter du 1er avril 2024.

Les montants de la prime d'ancienneté calculée sur cette nouvelle valeur du point, sont annexés au présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du bon accomplissement des formalités de notification et de dépôt, il entre en vigueur le 1er avril 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN 38 et 05.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord indiquent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et des secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Annexe

Article

Tableau des montants de la prime d'ancienneté à compter du 1er avril 2024

(Valeur du point : 5.40 € – base 35 heures.)

Article 142 et annexe 7 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Valeur du point 38-05	5,40	À compter du 1er avril 2024								
Ancienneté	Montant de la prime mensuelle base 35 heures									
3	23,49 €	25,92 €	28,35 €	31,59 €	35,64 €	39,69 €	42,12 €	46,98 €	53,46 €	61,56 €
4	31,32 €	34,56 €	37,80 €	42,12 €	47,52 €	52,92 €	56,16 €	62,64 €	71,28 €	82,08 €
5	39,15 €	43,20 €	47,25 €	52,65 €	59,40 €	66,15 €	70,20 €	78,30 €	89,10 €	102,60 €
6	46,98 €	51,84 €	56,70 €	63,18 €	71,28 €	79,38 €	84,24 €	93,96 €	106,92 €	123,12 €
7	54,81 €	60,48 €	66,15 €	73,71 €	83,16 €	92,61 €	98,28 €	109,62 €	124,74 €	143,64 €
8	62,64 €	69,12 €	75,60 €	84,24 €	95,04 €	105,84 €	112,32 €	125,28 €	142,56 €	164,16 €
9	70,47 €	77,76 €	85,05 €	94,77 €	106,92 €	119,07 €	126,36 €	140,94 €	160,38 €	184,68 €
10	78,30 €	86,40 €	94,50 €	105,30 €	118,80 €	132,30 €	140,40 €	156,60 €	178,20 €	205,20 €
11	86,13 €	95,04 €	103,95 €	115,83 €	130,68 €	145,53 €	154,44 €	172,26 €	196,02 €	225,72 €
12	93,96 €	103,68 €	113,40 €	126,36 €	142,56 €	158,76 €	168,48 €	187,92 €	213,84 €	246,24 €
13	101,79 €	112,32 €	122,85 €	136,89 €	154,44 €	171,99 €	182,52 €	203,58 €	231,66 €	266,76 €
14	109,62 €	120,96 €	132,30 €	147,42 €	166,32 €	185,22 €	196,56 €	219,24 €	249,48 €	287,28 €
15	117,45 €	129,60 €	141,75 €	157,95 €	178,20 €	198,45 €	210,60 €	234,90 €	267,30 €	307,80 €

Le montant varie selon l'horaire de travail. Supporte les majorations pour heures supplémentaires ou la majoration de 30 % au titre du forfait-jours.

Cher (ex-IDCC 1576) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024

Date du texte : 2024-04-25 Version KALI retenue : 2024-05-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 avril 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Cher, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,07 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges.

Midi-Pyrénées (ex-IDCC 1059) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024 (Midi-Pyrénées)

Date du texte : 2024-04-04 Version KALI retenue : 2024-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Une nouvelle réunion de négociation s'est déroulée le 13 mars 2024. À l'issue de la réunion de négociation du 4 avril 2024, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Midi-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,20 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er mai 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu des dispositions conventionnelles de branche relatives à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 — Handicap

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord

rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Auvergne Valeur de point au 1er mai 2024

Date du texte : 2024-04-12 Version KALI retenue : 2024-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 avril 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Auvergne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,35 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er mai 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Ain Valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté

Date du texte : 2024-05-13 Version KALI retenue : 2024-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 29 avril 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord se substitue à l'accord du 17 février 2023.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Ain, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de l'Ain.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,95 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable le 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Havre (Arrondissement du) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024

Date du texte : 2024-04-26 Version KALI retenue : 2024-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 28 mars 2024 et 23 avril 2024 dans le cadre de la CPTN de l'arrondissement du Havre, pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'arrondissement du Havre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,97 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt. Conformément à l'article 2, il produira ses effets à compter du 1er mai 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Havre.

Vaucluse Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024

Date du texte : 2024-04-15 Version KALI retenue : 2024-07-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février et le 15 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Vaucluse.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures.

À compter du 1er avril 2024.

Vaucluse

Valeur de point : 5 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	21,75 €	29,00 €	36,25 €	43,50 €	50,75 €	58,00 €	65,25 €	72,50 €	79,75 €	87,00 €	94,25 €	101,50 €	108,75 €
	2	24,00 €	32,00 €	40,00 €	48,00 €	56,00 €	64,00 €	72,00 €	80,00 €	88,00 €	96,00 €	104,00 €	112,00 €	120,00 €
B	3	26,25 €	35,00 €	43,75 €	52,50 €	61,25 €	70,00 €	78,75 €	87,50 €	96,25 €	105,00 €	113,75 €	122,50 €	131,25 €
	4	29,25 €	39,00 €	48,75 €	58,50 €	68,25 €	78,00 €	87,75 €	97,50 €	107,25 €	117,00 €	126,75 €	136,50 €	146,25 €
C	5	33,00 €	44,00 €	55,00 €	66,00 €	77,00 €	88,00 €	99,00 €	110,00 €	121,00 €	132,00 €	143,00 €	154,00 €	165,00 €
	6	36,75 €	49,00 €	61,25 €	73,50 €	85,75 €	98,00 €	110,25 €	122,50 €	134,75 €	147,00 €	159,25 €	171,50 €	183,75 €
D	7	39,00 €	52,00 €	65,00 €	78,00 €	91,00 €	104,00 €	117,00 €	130,00 €	143,00 €	156,00 €	169,00 €	182,00 €	195,00 €
	8	43,50 €	58,00 €	72,50 €	87,00 €	101,50 €	116,00 €	130,50 €	145,00 €	159,50 €	174,00 €	188,50 €	203,00 €	217,50 €
E	9	49,50 €	66,00 €	82,50 €	99,00 €	115,50 €	132,00 €	148,50 €	165,00 €	181,50 €	198,00 €	214,50 €	231,00 €	247,50 €
	10	57,00 €	76,00 €	95,00 €	114,00 €	133,00 €	152,00 €	171,00 €	190,00 €	209,00 €	228,00 €	247,00 €	266,00 €	285,00 €

Var Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024

Date du texte : 2024-04-15 Version KALI retenue : 2024-07-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février et le 15 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Var.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe
Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er avril 2024.

Var

Valeur de point : 5 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	21,75 €	29,00 €	36,25 €	43,50 €	50,75 €	58,00 €	65,25 €	72,50 €	79,75 €	87,00 €	94,25 €	101,50 €	108,75 €
	2	24,00 €	32,00 €	40,00 €	48,00 €	56,00 €	64,00 €	72,00 €	80,00 €	88,00 €	96,00 €	104,00 €	112,00 €	120,00 €
B	3	26,25 €	35,00 €	43,75 €	52,50 €	61,25 €	70,00 €	78,75 €	87,50 €	96,25 €	105,00 €	113,75 €	122,50 €	131,25 €
	4	29,25 €	39,00 €	48,75 €	58,50 €	68,25 €	78,00 €	87,75 €	97,50 €	107,25 €	117,00 €	126,75 €	136,50 €	146,25 €
C	5	33,00 €	44,00 €	55,00 €	66,00 €	77,00 €	88,00 €	99,00 €	110,00 €	121,00 €	132,00 €	143,00 €	154,00 €	165,00 €
	6	36,75 €	49,00 €	61,25 €	73,50 €	85,75 €	98,00 €	110,25 €	122,50 €	134,75 €	147,00 €	159,25 €	171,50 €	183,75 €
D	7	39,00 €	52,00 €	65,00 €	78,00 €	91,00 €	104,00 €	117,00 €	130,00 €	143,00 €	156,00 €	169,00 €	182,00 €	195,00 €
	8	43,50 €	58,00 €	72,50 €	87,00 €	101,50 €	116,00 €	130,50 €	145,00 €	159,50 €	174,00 €	188,50 €	203,00 €	217,50 €
E	9	49,50 €	66,00 €	82,50 €	99,00 €	115,50 €	132,00 €	148,50 €	165,00 €	181,50 €	198,00 €	214,50 €	231,00 €	247,50 €
	10	57,00 €	76,00 €	95,00 €	114,00 €	133,00 €	152,00 €	171,00 €	190,00 €	209,00 €	228,00 €	247,00 €	266,00 €	285,00 €

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence

Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024

Date du texte : 2024-04-15 Version KALI retenue : 2024-07-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février et le 15 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,36 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe
Barème des primes d'ancienneté base 35 heures.

À compter du 1er avril 2024.

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence

Valeur de point : 5,36 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,32 €	31,09 €	38,86 €	46,63 €	54,40 €	62,18 €	69,95 €	77,72 €	85,49 €	93,26 €	101,04 €	108,81 €	116,58 €
	2	25,73 €	34,30 €	42,88 €	51,46 €	60,03 €	68,61 €	77,18 €	85,76 €	94,34 €	102,91 €	111,49 €	120,06 €	128,64 €
B	3	28,14 €	37,52 €	46,90 €	56,28 €	65,66 €	75,04 €	84,42 €	93,80 €	103,18 €	112,56 €	121,94 €	131,32 €	140,70 €
	4	31,36 €	41,81 €	52,26 €	62,71 €	73,16 €	83,62 €	94,07 €	104,52 €	114,97 €	125,42 €	135,88 €	146,33 €	156,78 €
C	5	35,38 €	47,17 €	58,96 €	70,75 €	82,54 €	94,34 €	106,13 €	117,92 €	129,71 €	141,50 €	153,30 €	165,09 €	176,88 €
	6	39,40 €	52,53 €	65,66 €	78,79 €	91,92 €	105,06 €	118,19 €	131,32 €	144,45 €	157,58 €	170,72 €	183,85 €	196,98 €
D	7	41,81 €	55,74 €	69,68 €	83,62 €	97,55 €	111,49 €	125,42 €	139,36 €	153,30 €	167,23 €	181,17 €	195,10 €	209,04 €
	8	46,63 €	62,18 €	77,72 €	93,26 €	108,81 €	124,35 €	139,90 €	155,44 €	170,98 €	186,53 €	202,07 €	217,62 €	233,16 €
E	9	53,06 €	70,75 €	88,44 €	106,13 €	123,82 €	141,50 €	159,19 €	176,88 €	194,57 €	212,26 €	229,94 €	247,63 €	265,32 €
	10	61,10 €	81,47 €	101,84 €	122,21 €	142,58 €	162,94 €	183,31 €	203,68 €	224,05 €	244,42 €	264,78 €	285,15 €	305,52 €

Rouen et Dieppe Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Date du texte : 2024-06-07 Version KALI retenue : 2024-07-03 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 24 mai 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté sur la situation économique et conjoncturelle du territoire Rouen/Dieppe et de la situation de l'emploi sur le territoire seinomarin. La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Rouen/Dieppe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Rouen/Dieppe.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen et de Dieppe.

Gard et Lozère Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er juin 2024

Date du texte : 2024-05-24 Version KALI retenue : 2024-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 4 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique de la métallurgie, notamment sur le territoire du Gard et de la Lozère, sur ses perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une seconde réunion s'est tenue le 24 mai 2024, à l'issue de laquelle les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Gard Lozère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,37 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juin 2024.

Article 3 — Clause de revoyure

La fixation de la valeur du point tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2024.

À la date de signature du présent accord, l'inflation annuelle moyenne de 2024, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, est anticipée à 2,5 % en considérant qu'elle sera en décroissance tout au long de l'année.

Si cette décroissance de l'inflation n'était pas vérifiée au mois de septembre 2024 et que la prévision d'inflation s'avérait significativement supérieure à 2,5 %, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2024.

Toute dérive de l'inflation constatée au-delà de cette date sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2025 qui débutera en début d'année suivante.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juin 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Gard Lozère.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alès.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures à compter du 1er juin 2024 (Gard et Lozère)

Valeur de point : 5,37 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,36 €	31,15 €	38,93 €	46,72 €	54,51 €	62,29 €	70,08 €	77,87 €	85,65 €	93,44 €	101,22 €	109,01 €	116,80 €
	2	25,78 €	34,37 €	42,96 €	51,55 €	60,14 €	68,74 €	77,33 €	85,92 €	94,51 €	103,10 €	111,70 €	120,29 €	128,88 €
B	3	28,19 €	37,59 €	46,99 €	56,39 €	65,78 €	75,18 €	84,58 €	93,98 €	103,37 €	112,77 €	122,17 €	131,57 €	140,96 €
	4	31,41 €	41,89 €	52,36 €	62,83 €	73,30 €	83,77 €	94,24 €	104,72 €	115,19 €	125,66 €	136,13 €	146,60 €	157,07 €
C	5	35,44 €	47,26 €	59,07 €	70,88 €	82,70 €	94,51 €	106,33 €	118,14 €	129,95 €	141,77 €	153,58 €	165,40 €	177,21 €
	6	39,47 €	52,63 €	65,78 €	78,94 €	92,10 €	105,25 €	118,41 €	131,57 €	144,72 €	157,88 €	171,03 €	184,19 €	197,35 €
D	7	41,89 €	55,85 €	69,81 €	83,77 €	97,73 €	111,70 €	125,66 €	139,62 €	153,58 €	167,54 €	181,51 €	195,47 €	209,43 €
	8	46,72 €	62,29 €	77,87 €	93,44 €	109,01 €	124,58 €	140,16 €	155,73 €	171,30 €	186,88 €	202,45 €	218,02 €	233,60 €

E	9	53,16 €	70,88 €	88,61 €	106,33 €	124,05 €	141,77 €	159,49 €	177,21 €	194,93 €	212,65 €	230,37 €	248,09 €	265,82 €
	10	61,22 €	81,62 €	102,03 €	122,44 €	142,84 €	163,25 €	183,65 €	204,06 €	224,47 €	244,87 €	265,28 €	285,68 €	306,09 €

Orne et Calvados Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-06-03 Version KALI retenue : 2024-07-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 13 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Normandie Sud, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique correspondant aux départements de l'Orne et du Calvados.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,50 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Saône-et-Loire Valeur de point à compter du 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-07-09 Version KALI retenue : 2024-08-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis au sein de la CPTN de Saône-et-Loire pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et le montant du complément annuel de rémunération (CAR) conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés par la prime d'ancienneté les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par le complément annuel de rémunération les salariés visés à l'article 2 de l'accord du 13 mai 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Saône-et-Loire, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,70 € à compter du 1er juillet 2024.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir à nouveau au cours du dernier trimestre 2024 afin de négocier une nouvelle valeur de point applicable au 1er janvier 2025.

Article 3 — Détermination du montant du complément annuel de rémunération

Conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022, le montant du complément annuel de rémunération est fixé à compter du 1er juillet 2024 à 455 euros.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Haut-Rhin Commission paritaire

Date du texte : 2024-07-01 Version KALI retenue : 2024-06-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En application de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser la commission paritaire infrarégionale (la commission économique emploi formation) existante en vue de conserver un dialogue social constructif au niveau territorial, dans le ressort de compétence de l'UIMM Alsace pour chacun des deux départements.

Le présent accord a donc vocation à organiser son mode de fonctionnement et les sujets qu'elle pourra aborder.

Il se substitue de plein droit au règlement intérieur adopté le 22 juin 2018.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Article 2 — Champ de compétence géographique

Le champ de compétence géographique de la commission économique emploi et formation professionnelle (C2EF) correspond au département du Haut-Rhin tel que visé à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 3 — Missions dévolues à la C2EF 68

La C2EF a pour missions :

- de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisible sur le territoire relevant de sa compétence ; les parties pourront proposer aux organes compétents (UIMM, État...) des actions spécifiques en fonction des problématiques particulières liées au territoire concerné, notamment en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi de publics identifiés, de besoins de recrutements ; les échanges pourront porter sur les entreprises en difficulté et les métiers en tension ou en évolution, les nouvelles technologies mais également sur les entreprises

nouvellement créées ou en développement ;

- dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la CCNM, d'échanger sur les orientations prioritaires et les besoins et résultats en matière d'alternance, de formation et de certifications professionnelles sur les bassins d'emploi et sur les actions engagées, en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...) ;
- en matière de dialogue social : la commission observera le dialogue social territorial, sa qualité, son volume, partagera des informations reçues (notamment d'accords d'entreprise signés ou en cours de négociation), échangera sur les thématiques susceptibles d'être négociées dans un accord collectif territorial au sein de la CPTN.

Tout autre sujet susceptible d'intéresser les entreprises de la métallurgie pourra être discuté au sein de la commission.

Article 4 — Composition

La C2EF Haut-Rhin sera composée :

- de 4 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la C2EF 68 sont désignés, respectivement, par l'instance compétente des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche couvrant le département 68, et par l'UIMM Alsace.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la volonté de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas de cessation du mandat d'un membre au sein de la C2EF Haut-Rhin, l'organisation syndicale représentative en informera le secrétariat de la commission et procèdera à son remplacement.

La C2EF 68 peut faire appel si nécessaire à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels, à la demande de la moitié au moins des membres. La demande motivée sera transmise au secrétariat préalablement à l'établissement de l'ordre du jour ou au plus tard lors de l'envoi de ce dernier.

Article 5 — Réunions

La C2EF tient au moins deux réunions par an à raison d'une réunion par semestre organisées par le secrétariat de la commission.

Les C2EF tiennent également au moins une réunion commune par an pour les deux départements.

Le secrétariat veille à fixer les dates de réunions de la C2EF en cohérence avec les dates des instances régionales, professionnelles, interprofessionnelles ou multipartites traitant de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le lieu où se tient la réunion de la C2EF sera fixé dans la convocation.

L'animation est assurée par un membre de la délégation patronale.

Article 6 — Secrétariat

Le secrétariat de la C2EF est assuré par la délégation patronale qui est chargée, notamment, de la diffusion des invitations, de l'ordre du jour, des documents préparatoires à la réunion, de la rédaction du projet de compte rendu, puis du compte rendu final, ainsi que de l'organisation matérielle.

Chaque organisation syndicale veillera donc à communiquer au secrétariat, les coordonnées complètes des personnes qui la représenteront et s'engage à informer le secrétariat de toute modification ultérieure.

Article 7 — Ordre du jour et transmission des documents

Les projets d'ordre du jour seront transmis dès que possible par le secrétariat à chaque membre avant la date prévue de la réunion par courrier électronique. Ces derniers pourront par échanges de mails apporter leurs remarques au projet.

L'ordre du jour définitif ainsi que les documents nécessaires seront envoyés par courrier électronique à chacun des participants dans les meilleurs délais.

L'ordre de jour pourra être modifié à la demande d'un des participants, y compris le jour même de la réunion en fonction des nécessités et de l'actualité.

Article 8 — Comptes rendus

Le compte-rendu des travaux de la commission sera rédigé par le secrétariat, diffusé à chaque membre et sera adopté lors de la réunion suivante.

Article 9 — Moyens spécifiques

Les articles L. 3142-42 et suivants du code du travail et leur décret d'application du 27 mars

1979 prévoient, notamment au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

Dans la métallurgie, en application de l'article 36.1 de la CCNM, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger dans les instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation, visées à l'article 31 de la CCNM.

En conséquence, l'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion et d'en revenir.

Ils devront informer leur employeur de la date de l'absence au moins une semaine avant la réunion.

L'UIMM Alsace remettra à l'intéressé qui en fera la demande un justificatif de participation à ladite réunion afin de justifier auprès de son employeur de sa présence effective.

Article 10 — Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par la C2EF.

Article 11 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 20 juin 2024.

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 13 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 14 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 15 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Aube Valeur de point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-07-04 Version KALI retenue : 2024-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 4 juillet 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,00 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus prend effet à titre exceptionnel à compter du 1er juillet 2024.

L'UIMM Champagne-Ardenne s'engage à parvenir à un point de convergence avec la valeur du point des Ardennes dans un délai d'un an à compter de la signature du présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Aube.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Aube Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-07-12 Version KALI retenue : 2024-09-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Aube confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité au cours du premier semestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de l'Aube ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, etc. ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie de l'Aube a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie dans l'Aube se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE aux activités diversifiées :

- mécanique 56 établissements ;
- alliages et produits métalliques 57 établissements ;
- autres activités 35 établissements ;
- automobile et cycles 4 établissements ;
- ce secteur d'activité compte 4 629 salariés répartis dans 152 établissements.

85 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Le taux de chômage est de 9,8 % au premier semestre 2024 (le taux de chômage en France est à 7,5 % - source Insee) et 39 % des salariés ont plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de l'Aube est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter. La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, et les nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement. Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Enfin, la baisse de l'activité qui est rencontrée, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur métallurgie de l'Aube a été réalisé par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès de ses adhérents.

Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, analyse réalisée conjointement avec les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de l'Aube doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances ;
- dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans les autres secteurs (agricole, TP, bâtiment poids lourds et médical) : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commande dégradé.
- depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnels.
- aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment envisager la nécessité d'arrêter les CDD et l'intérim. 9 % pourraient procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois. 15 % ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de l'Aube doivent s'adapter à cette situation et anticiper les

départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité. Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment ;

– 57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ce besoin concerne en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance. 32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

2. Évolution des métiers

Les études menée par « l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie » permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Les entreprises de la métallurgie de l'Aube afin de rester compétitives sur le marché doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive etc. Les évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- d'anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie de l'Aube ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;
- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de l'Aube conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'action de formation en situation de travail (AFEST) ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de l'Aube.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou

par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, certificat de qualification paritaire de la métallurgie [CQPM], certificat de compétences professionnelles de la métallurgie [CCPM], certificat de compétences professionnelles interbranches [CCPI], blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...)

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des

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

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN de l'Aube à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de l'Aube.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception

adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Marne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-07-10 Version KALI retenue : 2024-09-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Marne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité depuis le second semestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Marne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et en se préparant à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

- Diagnostic préalable :

Le secteur de la métallurgie dans la Marne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE multi secteurs d'activités :

- mécanique : 149 établissements ;
- alliages et produits métalliques : 97 établissements ;
- électrique électronique et numérique : 54 établissements ;
- aéronautique et spatial : 6 établissements ;

- automobile et cycles : 15 établissements ;
- naval : 1 établissement ;
- autres activités : 92 établissements.

Ce secteur d'activité compte 10 340 salariés répartis dans 414 établissements.

Le taux de chômage est de 7,4 % au premier semestre 2024 (le taux de chômage en France est à 7,5 % - source Insee).

À noter que 34 % des salariés ont plus de 50 ans.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif (étude territoriale menée par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès des entreprises et portant sur la situation économique et de l'emploi) fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Marne est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;
- l'étude précitée permet de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés... ;
- de plus, la récente baisse de l'activité, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

- Diagnostic partagé :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Marne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de la Marne doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances.

Dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans le secteur alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état

d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans le secteur électrique : 33 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 25 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans les autres secteurs : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnel.

Aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment devoir arrêter les CDD et l'intérim. 9 % envisagent devoir procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois.

30 % des entreprises ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de la Marne doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité.

Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne.

Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ces besoins concernent en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance.

32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

2. Évolution des métiers

Les entreprises de la métallurgie de la Marne, afin de rester compétitives sur leur marché, doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telle que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive...

Ces évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département de la Marne conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de la Marne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;

- 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 d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN de la Marne à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de la Marne.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Côtes-d'Armor Valeur de point au 1er septembre 2024

Date du texte : 2024-07-11 Version KALI retenue : 2024-08-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 juillet 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Côtes-d'Armor, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 € à compter du 1er septembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN des Côtes-d'Armor.

Article 5 — Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 6 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc.

Ardennes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-07-19 Version KALI retenue : 2024-09-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie des Ardennes confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité depuis le second trimestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département des Ardennes ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, etc. ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie des Ardennes a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie dans les Ardennes se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE multi secteurs d'activités :

- mécanique 109 établissements ;
- alliages et produits métalliques 159 établissements ;
- électrique électronique et numérique 24 établissements ;
- autres activités 89 établissements ;
- automobile et cycles 7 établissements.

Ce secteur d'activité compte 9 798 salariés répartis dans 388 établissements.

89 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Le taux de chômage est de 9,9 % au premier semestre 2024 (le taux de chômage en France est à 7,5 % - source Insee) et 40 % des salariés ont plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département des Ardennes est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter. La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, et les nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement. Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Enfin, la baisse de l'activité qui est rencontrée, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur métallurgie des Ardennes a été réalisé par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès de ses adhérents.

Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, analyse réalisée conjointement avec les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie des Ardennes doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances ;
- dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur électrique : 33 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 25 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans les autres secteurs : 47 des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commande dégradé.
- depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnels ;
- aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment envisager la nécessité d'arrêter les CDD et l'intérim.

9 % pourraient procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois. 15 % ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie des Ardennes doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité. Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment ;

- 57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ce besoin concerne en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance. 32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

2. Évolution des métiers

Les études menées par « l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie » permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Les entreprises de la métallurgie des Ardennes afin de rester compétitives sur le marché doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telles que la digitalisation la robotisation, la fabrication additive etc. Les évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- d'anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie des Ardennes ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;

- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN des Ardennes conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises des Ardennes.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises

peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN des Ardennes à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à réunir lors de chaque CPTN des Ardennes.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception

adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Charente Valeur de point

Date du texte : 2024-06-14 Version KALI retenue : 2024-10-13 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le vendredi 14 juin 2024 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Sont concernés les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A à E et qui bénéficient d'une prime d'ancienneté après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Charente, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,72 €, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février

2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Bas-Rhin Commission paritaire infrarégionale

Date du texte : 2024-07-01 Version KALI retenue : 2024-06-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En application de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser la commission paritaire infrarégionale (la commission économique emploi formation) existante en vue de conserver un dialogue social constructif au niveau territorial, dans le ressort de compétence de l'UIMM Alsace pour chacun des deux départements.

Le présent accord a donc vocation à organiser son mode de fonctionnement et les sujets qu'elle pourra aborder.

Il se substitue de plein droit au règlement intérieur adopté le 22 juin 2018.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Article 2 — Champ de compétence géographique

Le champ de compétence géographique de la commission économique emploi et formation professionnelle (C2EF) correspond au département du Bas-Rhin tel que visé à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 3 — Missions dévolues à la C2EF 67

La C2EF a pour missions :

- de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisible sur le territoire relevant de sa compétence ; les parties pourront proposer aux organes compétents (UIMM, État...) des actions spécifiques en fonction des problématiques particulières liées au territoire concerné, notamment en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi de publics identifiés, de besoins de recrutements ; les échanges pourront porter sur les entreprises en difficulté et les métiers en tension ou en évolution, les nouvelles technologies mais également sur les entreprises

nouvellement créées ou en développement ;

- dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la CCNM, d'échanger sur les orientations prioritaires et les besoins et résultats en matière d'alternance, de formation et de certifications professionnelles sur les bassins d'emploi et sur les actions engagées, en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...) ;
- en matière de dialogue social : la commission observera le dialogue social territorial, sa qualité, son volume, partagera des informations reçues (notamment d'accords d'entreprise signés ou en cours de négociation), échangera sur les thématiques susceptibles d'être négociées dans un accord collectif territorial au sein de la CPTN.

Tout autre sujet susceptible d'intéresser les entreprises de la métallurgie pourra être discuté au sein de la commission.

Article 4 — Composition

La C2EF Bas-Rhin sera composée de :

- de 4 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la C2EF 67 sont désignés, respectivement, par l'instance compétente des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche couvrant le département 67, et par l'UIMM Alsace.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la volonté de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas de cessation du mandat d'un membre au sein de la C2EF Bas-Rhin, l'organisation syndicale représentative en informera le secrétariat de la commission et procèdera à son remplacement.

La C2EF 67 peut faire appel si nécessaire à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels, à la demande de la moitié au moins des membres. La demande motivée sera transmise au secrétariat préalablement à l'établissement de l'ordre du jour ou au plus tard lors de l'envoi de ce dernier.

Article 5 — Réunions

La C2EF tient au moins deux réunions par an à raison d'une réunion par semestre organisées par le secrétariat de la commission.

Les C2EF tiennent également au moins une réunion commune par an pour les deux départements.

Le secrétariat veille à fixer les dates de réunions de la C2EF en cohérence avec les dates des instances régionales, professionnelles, interprofessionnelles ou multipartites traitant de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le lieu où se tient la réunion de la C2EF sera fixé dans la convocation.

L'animation est assurée par un membre de la délégation patronale.

Article 6 — Secrétariat

Le secrétariat de la C2EF est assuré par la délégation patronale qui est chargée, notamment, de la diffusion des invitations, de l'ordre du jour, des documents préparatoires à la réunion, de la rédaction du projet de compte-rendu, puis du compte-rendu final, ainsi que de l'organisation matérielle.

Chaque organisation syndicale veillera donc à communiquer au secrétariat, les coordonnées complètes des personnes qui la représenteront et s'engage à informer le secrétariat de toute modification ultérieure.

Article 7 — Ordre du jour et transmission des documents

Les projets d'ordre du jour seront transmis dès que possible par le secrétariat à chaque membre avant la date prévue de la réunion par courrier électronique. Ces derniers pourront par échanges de mails apporter leurs remarques au projet.

L'ordre du jour définitif ainsi que les documents nécessaires seront envoyés par courrier électronique à chacun des participants dans les meilleurs délais.

L'ordre de jour pourra être modifié à la demande d'un des participants, y compris le jour même de la réunion en fonction des nécessités et de l'actualité.

Article 8 — Comptes-rendus

Le compte-rendu des travaux de la commission sera rédigé par le secrétariat, diffusé à chaque membre et sera adopté lors de la réunion suivante.

Article 9 — Moyens spécifiques

Les articles L. 3142-42 et suivants du code du travail et leur décret d'application du 27 mars

1979 prévoient, notamment au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

Dans la métallurgie, en application de l'article 36.1 de la CCNM, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger dans les instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation, visées à l'article 31 de la CCNM.

En conséquence, l'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion et d'en revenir.

Ils devront informer leur employeur de la date de l'absence au moins une semaine avant la réunion.

L'UIMM Alsace remettra à l'intéressé qui en fera la demande un justificatif de participation à ladite réunion afin de justifier auprès de son employeur de sa présence effective.

Article 10 — Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par la C2EF.

Article 11 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 17 juin 2024.

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 13 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 14 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 15 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Lot-et-Garonne Valeur de point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-07-03 Version KALI retenue : 2024-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 17 mai et 3 juillet 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Lot-et-Garonne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,80 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen.

Haute-Marne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-08-26 Version KALI retenue : 2024-10-16 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Haute-Marne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles lié une baisse significative de leur activité au cours du premier trimestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Haute-Marne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, etc. ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie de la Haute-Marne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie dans la Haute-Marne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE aux activités diversifiées :

- alliages et produits métalliques 75 établissements ;
- mécanique 63 établissements ;
- autres activités 33 établissements
- électrique, électronique et numérique 12 établissements.

Ce secteur d'activité compte 7 710 salariés répartis dans 206 établissements.

84 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Le taux de chômage est de 6,6 % au premier semestre 2024 (Le taux de chômage en France est à 7,5 % - source Insee) et 33 % des salariés ont plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Haute-Marne est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter. La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, et les nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement. Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Enfin, la baisse de l'activité qui est rencontrée, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur métallurgie de la Haute-Marne a été réalisé par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès de ses adhérents.

Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, analyse réalisée conjointement avec les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances ;
- dans le secteur Alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans les autres secteurs (agricole, TP, bâtiment poids lourds et médical) : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnels ;
- aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment envisager la nécessité d'arrêter les CDD et l'intérim. 9 % pourraient procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois. 15 % ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité. Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ce besoin concerne en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance. 32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

2. Évolution des métiers

Les études menées par « l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie » permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne afin de rester compétitives sur le marché doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive etc. Les évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- d'anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie de la Haute-Marne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;

- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de la Haute-Marne conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'action de formation en situation de travail (AFEST) ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de la Haute-Marne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI), blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN de la Haute-Marne à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de la Haute-Marne.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager

la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Valeur de point au 1er novembre 2024

Date du texte : 2024-09-16 Version KALI retenue : 2024-10-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 septembre 2024 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette négociation s'est tenue après échanges et analyse concernant la situation économique et sociale.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire du Vimeu, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 à savoir les salariés occupant des emplois relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Vimeu, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er novembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension et chargent l'UIMM Vimeu des démarches appropriées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Deux-Sèvres Valeur de point au 1er décembre 2024

Date du texte : 2024-10-17 Version KALI retenue : 2024-11-08 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le mercredi 3 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse basée sur des éléments statistiques présentés en séance et relatifs à l'emploi dans la branche et dans le territoire mais aussi à l'activité économique des entreprises du secteur. Des échanges ont également eu lieu sur l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie et ses conséquences pour les entreprises et leurs salariés.

Une seconde réunion de négociation est intervenue le lundi 23 septembre 2024 afin de finaliser la négociation de la valeur du point.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de ces échanges et de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernées les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN des Deux-Sèvres, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département des Deux-Sèvres (79).

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,70 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er décembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Finistère Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-10-29 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département du Finistère, notamment en matière de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis les 3 septembre et 29 octobre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord se substitue à l'accord du 26 juin 2023.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN du Finistère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département du Finistère.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,25 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable le 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Finistère.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brest.

Saône-et-Loire Valeur de point 2025

Date du texte : 2024-11-18 Version KALI retenue : 2024-12-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis au sein de la CPTN de Saône-et-Loire pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et le montant du complément annuel de rémunération (CAR) conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés par la prime d'ancienneté les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par le complément annuel de rémunération les salariés visés à l'article 2 de l'accord du 13 mai 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Saône-et-Loire, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,77 € à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Détermination du montant du complément annuel de rémunération

Conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022, le montant du complément annuel de rémunération est fixé à compter du 1er juillet 2025 à 460 euros.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Lorraine Emploi et formation professionnelle

Date du texte : 2024-10-31 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans un contexte de marchés mondialisés, relever le défi de l'ancrage territorial suppose, pour les entreprises de la métallurgie et leurs salariés, de renforcer la performance et l'efficacité globale à tous les niveaux des différentes filières en stimulant la capacité d'innovation dans la branche afin d'être en mesure de répondre aux enjeux démographiques liés au renouvellement générationnel à venir, aux mutations technologiques et aux défis environnementaux.

Ces défis structurants commandent d'anticiper les besoins en compétences et qualifications actuelles et de demain, d'accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés, et de continuer à œuvrer au renforcement de l'attractivité de la branche par la mise en perspective des atouts qu'elle a à offrir aux nouveaux collaborateurs.

À travers cet accord, les signataires démontrent leur capacité à se mobiliser en faveur de la préservation et du développement du tissu industriel et de l'emploi territoriaux par la mise en œuvre de solutions concrètes adaptées aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Ils s'entendent pour afficher leur ambition commune de poser les bases d'un cadre favorable permettant aux entreprises de la métallurgie en Lorraine, en particulier les petites et moyennes, de disposer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salariés de la branche de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications.

À cet effet, les signataires conviennent de définir des mesures en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle à destination des entreprises de la métallurgie en Lorraine et de leurs salariés.

À travers ces mesures, les signataires visent à :

- renforcer la capacité de l'industrie métallurgique lorraine à attirer à elle les meilleurs talents en valorisant ses atouts ;
- conforter les actions d'information, de sensibilisation et de valorisation des métiers de l'industrie métallurgique ;
- promouvoir le dispositif de certifications de la branche en ce qu'elles constituent une réponse pertinente et adaptée, tant aux besoins des entreprises qu'aux aspirations légitimes des salariés et demandeurs d'emploi à la sécurisation de leurs parcours professionnels ;
- sensibiliser les entreprises, de toutes tailles, ainsi que les salariés, aux enjeux des mutations industrielles et aux bénéfices d'une gestion anticipative des parcours et projets professionnels ;

- renforcer les compétences clés des métiers existants et développer la formation sur les besoins en compétences des métiers émergents ;
- défendre l'emploi en permettant aux entreprises industrielles du territoire et aux salariés, par la voie de la formation professionnelle, de s'adapter et d'anticiper les impacts prévisibles ou attendus des mutations en cours ;
- favoriser la compétitivité de l'ensemble des entreprises industrielles métallurgiques du territoire et sécuriser les parcours professionnels des salariés, notamment les plus fragilisés.

Par ailleurs, et sur la base des éléments d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé (en annexe du présent accord) de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie en Lorraine, les signataires sont convenus de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 1er du présent accord.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Titre Ier Champ d'application de l'accord

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN Lorraine ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Titre II Mesures en faveur de l'attractivité de la branche, des entreprises et des métiers industriels

Article 2 — Mesures en faveur de la promotion des atouts des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries lorraines à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les signataires recommandent que soient menées des actions collectives de présentation et d'information sur la branche, la réalité des entreprises du territoire et la diversité des métiers afin de mettre en perspective auprès d'un large public (les jeunes, les enseignants, les

prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, les demandeurs d'emploi et le grand public) les atouts de la branche, notamment en termes d'insertion et de potentialités d'évolutions professionnelles avec une attention particulière portée sur le développement de la mixité et de la diversité.

Article 3 — Mesures en faveur de la promotion du dispositif de certifications de la branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, d'attester qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires décident, afin de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de titulaires d'une certification professionnelle.

Dans ce cadre, ils se sont fixés comme ambition de garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de la métallurgie auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il conviendra d'assurer, dans toute la mesure du possible et dans le cadre d'une politique interindustrielle de développement de la certification professionnelle, la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles.

Titre III Mesures en faveur de l'emploi industriel en Lorraine

Article 4 — Mesures en faveur du déploiement de démarches de gestion anticipative des parcours et projets professionnels

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouve notamment sa capacité à mettre en place une gestion anticipative et préventive de l'évolution de ses compétences et par conséquent de ses ressources humaines.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur la GPEC ou GEPP, la RSE, la marque employeur et la QVCT auprès des entreprises de la branche, et notamment des TPE-PME.

Les signataires recommandent que soient ainsi menées des actions collectives d'information, de sensibilisation et de présentation de ces démarches, afin que les entreprises puissent s'engager dans des démarches de GPEC ou GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE et QVCT.

Afin de faciliter l'accès et l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises, notamment les TPE-PME, les signataires recommandent le recours aux outils mis en place par la branche (notamment « RSE-UIMM + engagés + performant ») et incitent les entreprises à activer les dispositifs d'accompagnement financés par l'OPCO 2i (diagnostic et accompagnement) selon les modalités définies par son conseil d'administration.

Article 5 — Mesures en faveur de la promotion des dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles

Les signataires conviennent, à travers cet accord, de faire la promotion conjointe des dispositifs existants d'accompagnement des mobilités professionnelles (ex. : Pro-A, transitions collectives, projet de transition professionnelle, congé de mobilité...) en tant que réponse aux mutations économiques.

Titre IV Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel en Lorraine

Article

Afin de permettre aux entreprises de la métallurgie de Lorraine de rester compétitives sur leurs marchés, de se diversifier, voire d'accéder à de nouveaux marchés, les signataires – sur la base des éléments du diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie en Lorraine figurant en annexe du présent accord – conviennent de définir des mesures urgentes visant à accompagner les entreprises et salariés visés à l'article 1er du présent accord face à leurs difficultés actuelles et aux défis structurants et interdépendants qui conditionnent leur avenir.

Article 6 — Mesures urgentes en faveur de la formation professionnelle

Lorraine Accord du 31 octobre 2024 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle Titre IV Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel en Lorraine

Article 6.1 — Mesures urgentes en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue constitue un levier majeur de l'accès à l'emploi et à l'employabilité, quels que soient l'âge du candidat ou son sexe.

Par le développement d'actions de formation professionnelle concertées, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Par ailleurs, le déploiement de politiques de formation proactives permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de soutenir leur compétitivité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser leur image auprès d'un large public.

Dans ce cadre, les signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs qualifiants, notamment les certifications de la branche et la certification interprofessionnelle CléA, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes notamment lors de forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, et de tout autre moyen de communication qui sera jugé pertinent en fonction du public à atteindre.

Article 6.2 — Mesures urgentes en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi. Elles doivent également permettre aux entreprises de qualifier les personnes nouvellement recrutées afin de faire face aux risques de pertes de compétences dû essentiellement aux évolutions démographiques prévisibles des effectifs de la branche et d'accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens ainsi qu'aux métiers en tension. Tout salarié de la métallurgie lorraine a toutefois vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les signataires rappellent que le dispositif n'a pas vocation à financer les formations réglementaires. Une information spécifique sur le recours au dispositif sera réalisée dans le cadre des obligations réglementaires incombant aux entreprises en la matière.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les prises en charge des actions éligibles se font dans la limite du budget, et selon les conditions, arrêtés par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

L'UIMM Lorraine notifiera aux organisations syndicales les modalités de financement arrêtées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i au bénéfice des présentes mesures dès qu'elle en aura été informée.

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, et

autres.

Article 7 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Lorraine Accord du 31 octobre 2024 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle Titre IV
Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel en Lorraine

Article 7.1 — Mesures urgentes en faveur du développement des emplois industriels sur le territoire

Les signataires insistent sur la nécessité de nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi sur le territoire et, plus particulièrement, avec les différentes représentations territoriales de France travail afin d'accompagner les implantations d'usines dans le cadre de la réindustrialisation du territoire en explorant toute la potentialité des dispositifs d'insertion existants, notamment la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), en favorisant, à chaque fois que cela sera possible, le recours à l'AFEST (action de formation en situation de travail) en ce que cette modalité pédagogique particulière participe de la valorisation et de la transmission des savoirs et compétences métallurgiques traditionnels.

Article 7.2 — Mesure expérimentale d'une bourse de l'emploi industriel territoriale collective

Afin de favoriser les recrutements pour les entreprises industrielles de la métallurgie lorraine, que ce soit dans le cadre de leur développement d'activités, ou de remplacement de salariés partant à la retraite, lorsqu'une entreprise de la métallurgie, en Lorraine, ne retient pas une candidature, elle communiquera à la plateforme « accompagnement-emploi-compétitivité » le CV du candidat, sous réserve de la validation préalable de cette diffusion auprès du candidat.

La plate-forme assurera la diffusion du CV du candidat auprès des entreprises dont elle a connaissance des besoins quant au métier recherché.

Les entreprises contactées par la plateforme informeront du traitement de la candidature afin que la bourse de l'emploi industriel territoriale collective puisse être mise à jour le plus régulièrement possible.

Aux fins d'évaluation de l'impact de cette mesure sur l'évolution de l'emploi industriel sur le territoire lorrain, le suivi et les résultats de la plateforme feront l'objet d'un examen spécifique régulier dans le cadre de l'instance de suivi du présent accord instituée à l'article 8 du présent accord.

Titre V Mesures en faveur de la valorisation du dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 8 — La sous-commission emploi - compétences de la CPTN Lorraine

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires décident d'instituer, au sein de la CPTN Lorraine, une sous-commission emploi - compétences.

La sous-commission emploi - compétences est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, choisis parmi les membres de la CPTN Lorraine ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Lorraine.

Cette sous-commission, sans préjudice des attributions de la CPTN Lorraine, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

Article 9 — Les moyens de la sous-commission emploi - compétences de la CPTN Lorraine

Les parties signataires conviennent que les représentants d'une organisation syndicale à la sous-commission emploi - compétences bénéficieront de la prise en charge par l'UIMM Lorraine pour chacune de leur participation aux réunions de la sous-commission considérée :

- de leurs frais de déplacement sur la base de 0,37 € par kilomètre (distance Google Maps) ;
- des frais de repas le cas échéant sur présentation d'un justificatif, à hauteur de 20,70 € (TTC).

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au bénéfice, pour les représentants d'une organisation syndicale à la sous-commission emploi - compétences, de l'autorisation d'absence sans diminution de rémunération réglementairement prévue.

En tout état de cause, la prise en charge des frais visée par le présent article ne peut avoir pour effets de produire une double prise en charge desdits frais par l'employeur et l'UIMM Lorraine.

Titre VI Dispositions finales

Article 10 — Durée de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-4 et L. 2261-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2025.

Article 11 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 12 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13 — Publicité de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Article 14 — Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Jura Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-11-12 Version KALI retenue : 2024-12-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du Jura. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie du Jura confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des difficultés liées au travail frontalier et à l'attractivité de la Suisse pour les métiers industriels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département du Jura ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Jura a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

- Situation économique :

Le secteur de la métallurgie, dans le Jura, se caractérise par un tissu d'entreprises – essentiellement des PME et TPE – aux activités très diversifiées (sous-traitance automobile, aéronautique, médical, lunetterie, conception et fabrication d'équipements industriels pour l'agroalimentaire...).

Les entreprises de la branche représentent 41 % de l'effectif salarié sur le département. Elle comprend notamment la filière historique de la lunetterie, essentiellement basée dans le Haut-Jura, à proximité de la Suisse.

Le Jura compte 232 établissements relevant de la métallurgie pour 5 514 salariés (source observatoire France travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- bassin de Saint-Claude : 47 établissements et 1 358 salariés ;
- bassin de Lons-le-Saunier : 97 établissements et 1 816 salariés ;
- bassin de Dole : 88 établissements et 2 340 salariés.

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 541 projets de recrutements, soit une hausse de 2 % sur un an ; parmi ces projets 80 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage.

À titre d'exemple, sur le bassin de Lons-le-Saunier, l'enquête relève une hausse de 46 % des projets de recrutements – principalement dans la filière aéronautique – dont 78 % jugés difficiles sur les mêmes métiers qu'au niveau départemental (source observatoire France travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco Analytics confirment cette tendance.

- Emploi : le taux de chômage est de 5,2 % au 2e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite. Le contexte propre au travail frontalier accentue cette situation.
- Entreprises en difficulté : Un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement. Les entreprises travaillant pour le secteur du bâtiment (fabrication d'outils, notamment) enregistrent une baisse durable de leur chiffre d'affaires, notamment du fait de la baisse des constructions neuves. La filière de la lunetterie connaît un recul significatif et les entreprises sous-traitantes de l'automobile sont confrontées à une forte baisse d'activité (décolletage, notamment). En effet, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique. (source baromètre économique UIMM).

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le département du Jura a enregistré 200 défaillances d'entreprises, soit + 8,2 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024, Banque de France).

- Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

- Réalisation du diagnostic préalable :

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; la proximité de la frontière Suisse pour certains bassins d'emploi constitue un handicap supplémentaire ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats.

Le territoire est caractérisé par l'absence d'université et peu de formations post baccalauréat. De ce fait, les étudiants quittent le Jura pour poursuivre leurs études. Ils reviennent rarement s'implanter dans le Jura, en Franche-Comté de manière plus générale. Les récentes études de l'Insee confirment cette tendance pour la Bourgogne-Franche-Comté et l'attrait des grandes métropoles.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie du Jura doivent trouver les moyens de s'adapter à la

conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront 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.

Les entreprises appartenant à la filière automobile connaissent un fort ralentissement en raison des incertitudes ou changements de stratégies liées à l'électrification du parc automobile. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues. Pour les autres, le marché des véhicules thermiques est également en diminution ; les prix de ces véhicules et les taxes pesant sur les entreprises les fabricants n'incitent pas à l'achat. De ce fait, toute la filière sous-traitante est directement impactée. Il existe également une forte concurrence internationale et plus particulièrement chinoise, et les incertitudes au niveau européen entraînent un manque de perspectives.

Des projets portant sur d'autres technologies sont en cours d'élaboration, notamment le recours à l'hydrogène. Mais dans ce domaine également, si des entreprises ont investi et souhaitent se positionner sur ce créneau d'avenir, à ce jour, les commandes ne permettent pas d'assurer une production suffisante.

Autre filière importante dans le département du Jura, la lunetterie. Le nombre d'entreprises a fortement diminué ces dernières années ; les entreprises restantes s'étaient dirigées vers des productions plus qualitatives, en lien avec l'industrie du luxe. Actuellement ce secteur connaît lui aussi d'importantes difficultés conjoncturelles (demande en baisse de la part notamment du marché asiatique).

Concernant l'aéronautique et le spatial, plusieurs entreprises du Jura fournissent des composants pour les grands donneurs d'ordre. Les annonces récentes faites par ces derniers et leurs perspectives laissent entendre un ralentissement conjoncturel de l'activité qui impactera nécessairement ces entreprises jurassiennes. En effet, alors que les carnets de commande dans l'aéronautique sur le plan mondial sont bien orientés à long terme, la filière est confrontée à des difficultés conjoncturelles et organisationnelles (approvisionnements, chaînes logistiques, qualité, formation...). Plusieurs entreprises produisant des composants connaissent de ce fait des difficultés.

Un certain nombre d'entreprises du secteur fabriquent des machines spéciales, notamment pour l'industrie agro-alimentaire ; or la forte inflation et la baisse du pouvoir d'achat des ménages depuis quelques années ont pour conséquence une baisse des demandes de cette industrie.

Enfin, les entreprises travaillant pour le secteur du bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, hausse importante des matières premières...).

Il faut également inciter à la diversification des entreprises et l'accompagner.

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Jura, fait apparaître les points suivants :

- 53,6 % des entreprises répondantes font état d'un recul du CA du 1er semestre 2024 par rapport au CA du 1er semestre 2023, dont 28,6 % un recul important supérieur à 7 % ;
- en projection pour le 2d semestre 2024, 42,9 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2d semestre 2023, dont 25 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 60,7 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 71,4 % des entreprises les investissements se sont stabilisés en 2024, et pour 2025 50 % envisagent également une stabilisation des investissements, mais 35,7 % envisagent un recul de ces investissements.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Il existe un risque important de perte des savoir-faire et des compétences de salariés qui quitteraient les entreprises de la métallurgie. Déjà actuellement, le constat est fait que certains métiers sont quasiment en voie de disparition : les soudeurs par exemple. Il est donc nécessaire de permettre aux entreprises de former des salariés, soit pour acquérir ces compétences, soit pour renforcer leurs qualifications.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Par ailleurs, il est indispensable d'anticiper les futurs départs à la retraite. Au 31 décembre 2022, 36 % des salariés de la métallurgie avaient plus de 50 ans, dont 20 % plus de 55 ans (source observatoire paritaires de la métallurgie données territoriales).

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN du Jura, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

- Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process, notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises du Jura.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

- Publics visés :

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;

- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

- Principaux thèmes de formations identifiés :

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

- Financements :

Financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier) :

- financements de droit commun : il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc. ;
- autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Jura.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Jura invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Jura aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité : le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Dordogne Valeur de point au 28 décembre 2024

Date du texte : 2024-09-10 Version KALI retenue : 2024-12-28 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 septembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Dordogne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,30 €.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux.

Loire-Atlantique Valeur des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-11-26 Version KALI retenue : 2024-12-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 1er juillet et 19 septembre 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, ainsi que les indemnités de repas de jour et d'équipe successives de jour, conformément à l'accord « autonome » du 12 juillet 2022.

Cette analyse a porté sur les chiffres de l'inflation ainsi que plus largement, le climat des affaires.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés classés dans les groupes A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Loire-Atlantique, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour

La valeur de l'indemnité de repas de jour est fixée à 5,15 €. Celle de l'indemnité de repas pour équipes successives de jour à 4,88 €.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire.

Doubs Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-11-13 Version KALI retenue : 2024-12-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du Doubs. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie du Doubs confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des problématiques liées aux difficultés de recrutement sur les métiers industriels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département du Doubs ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Doubs a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

Situation économique

Le secteur de la métallurgie, dans le Doubs, se caractérise par un tissu d'entreprises composé à la fois d'ETI, PME, TPE – aux activités très diversifiées (microtechniques, horlogerie, sous-traitance automobile, travail des métaux, médical, aéronautique...).

Les entreprises de la branche représentent 72 % de l'effectif salarié sur le département.

Le Doubs compte 406 établissements relevant de la métallurgie pour 11 500 salariés (source observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- bassin de Morteau : 89 établissements et 1631 salariés ;
- bassin de Pontarlier : 33 établissements et 889 salariés ;
- bassin de Besançon : 284 établissements et 8980 salariés.

NB : le bassin de Montbéliard est rattaché à la CPTN de Belfort/Montbéliard.

L'enquête en besoins de main-d'œuvre (BMO) fait apparaître 1609 projets de recrutements ; parmi ces projets 66 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, ouvriers qualifiés en ajustement, montage, assemblage mécanique, et ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage.

À titre d'exemple, sur le bassin de Morteau, l'enquête relève une hausse de 11,4 % des projets de recrutements dont 97 % jugés difficiles sur les métiers d'ouvriers de maintenance, ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage (source observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco analytics confirment cette tendance.

- Emploi : le taux de chômage est de 6,8 % au 2e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.
- Entreprises en difficulté : un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement.

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le département du Doubs a enregistré 370 défaillances d'entreprises, soit + 20,5 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source Tableau de bord Bourgogne Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

Par ailleurs, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des

critères pour l'obtention du bonus écologique (source Baromètre économique UIMM).

- Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

- Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats ;
- la proximité de la Suisse constitue une difficulté supplémentaire dans certains bassins d'emploi.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie du Doubs doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront 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.

Le département compte un certain nombre d'entreprises sous-traitantes automobile. Cette filière connaît aujourd'hui une importante transformation. L'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises appartenant à la filière automobile connaissent un fort ralentissement en raison des incertitudes ou changements de stratégies liées à l'électrification du parc automobile. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues. Pour les autres, le marché des véhicules thermiques est également en diminution ; les prix de ces véhicules et les taxes pesant sur les entreprises les fabriquant n'incitent pas à l'achat. De ce fait, toute la filière sous-traitante est directement impactée. Il existe également une forte concurrence internationale et plus particulièrement chinoise, et les incertitudes au niveau européen entraînent un manque de perspectives.

Le département du Doubs se caractérise aussi par de nombreuses entreprises du secteur des microtechniques. Or elles connaissent une baisse des commandes liées aux produits pour l'automobile, mais aussi les produits destinés au secteur du bâtiment (pièces électriques par exemple).

Le Haut-Doubs est un territoire traditionnellement tourné vers l'horlogerie ; mais la réduction de l'activité en Suisse, et la baisse des marchés internationaux (diminution de la demande chinoise notamment) impactent directement les petites structures françaises sous-traitantes.

Le secteur de l'aéronautique connaît aussi actuellement des difficultés. Ce secteur est caractérisé par l'existence de 2 gros donneurs d'ordres principaux. Lorsque l'un d'eux est en baisse d'activité, les conséquences se font immédiatement sentir chez les sous-traitants qui ont peu de possibilités de diversification.

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Doubs, fait apparaître les points suivants :

- 47,9 % des entreprises répondantes font état d'un recul du CA du 1er semestre 2024 par rapport au CA du 1er semestre 2023, dont 28,3 % un recul important supérieur à 7 % ;
- en projection pour le 2d semestre 2024, 60 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2d semestre 2023, dont 33,3 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 52,3 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 41,9 % des entreprises les investissements ont reculé en 2024 ; de même pour 44,2 % les investissements se sont stabilisés en 2024 ; et pour 2025 44,2 % envisagent également un recul des investissements, et 32,6 % envisagent une stabilisation.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Les départs à la retraite doivent être anticipés. En effet, 36 % des salariés ont plus de 50 ans, dont 18 % ont plus de 55 ans (source Observatoire de la métallurgie, données territoriales).

Le département connaît des pénuries de main d'œuvre pour certains métiers : à titre d'exemple, les métiers du décolletage, outilleurs-moulistes, mais aussi une pénurie d'ingénieurs.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN du Doubs, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process, notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;

- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises du Doubs.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Publics visés

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

Principaux thèmes de formation identifiés

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Financements :

- financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil

d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie ; Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

– financements de droit commun : Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc ;

– autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Doubs.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Doubs invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Doubs aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité : Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Belfort-Montbéliard Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-11-14 Version KALI retenue : 2024-12-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Belfort-Montbéliard. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Belfort-Montbéliard confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des problématiques liées aux difficultés de recrutement sur les métiers industriels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du territoire.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du territoire de Belfort-Montbéliard ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Belfort-Montbéliard a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

Situation économique

Le secteur de la métallurgie, sur Belfort/Montbéliard, se caractérise par un tissu composé de grandes entreprises donneurs d'ordre (Stellantis, Alstom, General Electric, Forvia) et de leurs sous-traitants aux activités très diversifiées.

Les entreprises de la branche représentent 61 % de l'effectif salarié sur le territoire.

Le territoire de Belfort-Montbéliard compte 214 établissements relevant de la métallurgie pour 16 646 salariés (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- territoire de Belfort : 68 établissements et 4 525 salariés ;
- bassin de Montbéliard : 146 établissements et 12 121 salariés.

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 696 projets de recrutements ; parmi ces projets 74 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers qualifiés en ajustement, montage, assemblage mécanique, ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, régleurs et agents de maîtrise et assimilés des industries de process.

À titre d'exemple, sur le bassin de Montbéliard, l'enquête relève une hausse de 48,6 % des projets de recrutements dont 73 % jugés difficiles (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco analytics confirment cette tendance.

- Emploi : le taux de chômage est de 8,7 % au 2e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.
- Entreprises en difficulté : un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement.

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le territoire de Belfort a enregistré 120 défaillances d'entreprises, soit + 49,4 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

Par ailleurs, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique (source Baromètre économique UIMM).

- Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration

de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

- Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats ;
- la proximité de la Suisse constitue une difficulté supplémentaire dans certains bassins d'emploi.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de Belfort-Montbéliard doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront 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.

Le bassin de Belfort-Montbéliard est marqué par la présence d'un constructeur automobile ce qui induit l'existence de très nombreux sous-traitants sur ce même bassin. Cette filière est actuellement en grandes difficultés pour plusieurs raisons :

- les incertitudes liées aux décisions politiques européennes notamment, freinent les productions de véhicules et par voie de conséquence l'activité des sous-traitants est directement impactée ;
- le prix important des véhicules électriques, et les taxes envisagées sur les véhicules thermiques, rendent l'accession à tout type de véhicule automobile très onéreuse pour les acheteurs ; l'âge moyen des véhicules ne cesse de croître pour atteindre au 1er janvier 2024, 11,2 ans en moyenne (source ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires ; données et études statistiques) ;
- l'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues ;
- une filière hydrogène se constitue sur le territoire, mais malgré les investissements et l'ouverture de sites la production n'a pas encore totalement démarré faute de commandes. Des salariés qui étaient précédemment sur des productions thermiques sont passés à l'hydrogène, il ne faut pas perdre ces compétences et même les développer encore pour être parfaitement formé et adapté à ces nouvelles technologies.

Les nombreux sous-traitants automobiles présents sur le bassin sont directement concernés par la forte baisse d'activité du donneur d'ordre, et doivent continuellement s'adapter aux cadences, jours travaillés/non travaillés demandés par le client.

De plus ce bassin est frontalier avec la Suisse. Le niveau de rémunération d'un niveau très supérieur en Suisse entraîne des départs importants de salariés. De nombreuses entreprises forment des salariés mais rapidement ils quittent la France. Il est impossible pour les entreprises frontalières de s'aligner sur les salaires suisses. Elles mettent en place d'autres leviers de fidélisation, et de reconnaissance (politiques QVT, protection sociale...) mais peinent à conserver les salariés formés.

Quelques entreprises spécialisées en traitement de surface font aussi état de difficultés conjoncturelles particulièrement celles travaillant pour l'industrie du luxe, conséquence de la diminution de la demande chinoise notamment.

L'industrie du transport ferroviaire est incertaine ; les prévisions sont moins bonnes que celles attendues. Actuellement l'activité se situe plus sur les réparations que sur le développement de nouveaux produits.

Enfin, les entreprises travaillant pour le bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, augmentation des matières premières...).

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Belfort/Montbéliard, fait apparaître les points suivants :

- 52,9 % des entreprises répondantes font état d'un recul du CA du 1er semestre 2024 par rapport au CA du 1er semestre 2023, dont 35,3 % un recul compris entre - 2 et - 7 % ;

- en projection pour le 2d semestre 2024, 53 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2d semestre 2023, dont 41,2 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 41,2 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 33,3 % des entreprises les investissements ont reculé en 2024 ; de même pour 33,3 % les investissements se sont stabilisés en 2024 ; mais pour 2025, 53,3 % envisagent également un recul des investissements.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Parallèlement certains métiers plus traditionnels sont en forte tension. Les entreprises rencontrent d'importantes difficultés à recruter des soudeurs, des maintenanciers, des mécaniciens, des usineurs.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de Belfort/Montbéliard, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;

- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- inciter les entreprises à recourir à la formation en période de sous-activité.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de Belfort-Montbéliard.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Publics visés

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

Principaux thèmes de formation identifiés :

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;

- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Financements :

- financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie ; Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

- financements de droit commun : il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc. ;

- autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Belfort-Montbéliard.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant

participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Belfort/Montbéliard invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Belfort-Montbéliard aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L.

2231-5 du code du travail.

Publicité : Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Belfort et du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Haute-Saône Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-11-21 Version KALI retenue : 2024-12-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Haute-Saône confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des problématiques liées aux difficultés de recrutement sur les métiers industriels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Haute-Saône ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle, ...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Haute-Saône a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

Situation économique

Le secteur de la métallurgie, en Haute-Saône, se caractérise par un tissu d'entreprises - essentiellement des PME et TPE - aux activités très diversifiées (sous-traitance automobile, machinisme agricole, travail des métaux, constructions métalliques...).

Les entreprises de la branche représentent 86 % de l'effectif salarié sur le département.

La Haute-Saône compte 211 établissements relevant de la métallurgie pour 8 787 salariés (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- bassin de Gray : 48 établissements et 1 995 salariés ;
- bassin de Lure : 50 établissements et 2 062 salariés ;
- bassin de Luxeuil : 41 établissements et 1 227 salariés ;
- bassin de Vesoul : 72 établissements et 3 503 salariés.

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 332 projets de recrutements ; parmi ces projets 66 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, les soudeurs et les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie.

À titre d'exemple, sur le bassin de Luxeuil, l'enquête relève une hausse de 78,9 % des projets de recrutements dont 96 % jugés difficiles sur les métiers de soudeurs, ouvriers en chaudronnerie et tôlerie et charpentiers (métal et bois) (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco analytics confirment cette tendance.

- **Emploi** : le taux de chômage est de 6,5 % au 2e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.
- **Entreprises en difficulté** : un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement. Les entreprises travaillant pour le secteur du bâtiment (fabrication d'outils, de charpentes métalliques notamment) enregistrent une baisse durable de leur chiffre d'affaires, notamment du fait de la baisse des constructions neuves. La filière du machinisme agricole connaît un recul significatif et les entreprises sous-traitantes de l'automobile sont confrontées à une forte baisse d'activité (décolletage, notamment). En effet, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique (source Baromètre économique UIMM).

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin

2024, le département de la Haute-Saône a enregistré 150 défaillances d'entreprises, soit + 2,7 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

- Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.
- Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats.

Le territoire est caractérisé par l'absence d'université et peu de formations post baccalauréat. De ce fait, les étudiants quittent la Haute-Saône pour poursuivre leurs études. Ils reviennent rarement s'implanter en Haute-Saône, en Franche-Comté de manière plus générale. Les récentes études de l'Insee confirme cette tendance pour la Bourgogne-Franche-Comté et l'attrait des grandes métropoles.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs

investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront 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.

Le département compte un certain nombre d'entreprises sous-traitantes automobile. Cette filière connaît aujourd'hui une importante transformation. L'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises appartenant à la filière automobile connaissent un fort ralentissement en raison des incertitudes ou changements de stratégies liées à l'électrification du parc automobile. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues. Pour les autres, le marché des véhicules thermiques est également en diminution ; les prix de ces véhicules et les taxes pesant sur les entreprises les fabriquant n'incitent pas à l'achat. De ce fait, toute la filière sous-traitante est directement impactée. Il existe également une forte concurrence internationale et plus particulièrement chinoise, et les incertitudes au niveau européen entraînent un manque de perspectives.

Le département compte également la présence d'un site majeur de stockage et de fabrication de pièces détachées pour l'automobile lequel est également impacté par la situation conjoncturelle.

Des projets portant sur d'autres technologies sont en cours d'élaboration, notamment le recours à l'hydrogène, mais dans ce domaine également, si des entreprises ont investi et souhaitent se positionner sur ce créneau d'avenir, à ce jour, les commandes ne permettent pas d'assurer une production suffisante.

Les équipementiers automobiles subissent par voie de conséquence une baisse de leur activité.

La filière du machinisme agricole connaît également un ralentissement significatif. L'agriculture française fait face à un problème de non-renouvellement des générations ; aujourd'hui pour 3 agriculteurs qui partent, un seul s'installe (source chambre d'agriculture chiffres 2022). Depuis 2000, le nombre d'exploitations est passé de 698 535 à 416 436 (soit une perte de 282 099 exploitations en 20 ans). Les entreprises produisant des machines agricoles ou les fournisseurs de pièces voient donc leurs commandes réduites.

Le coût de l'énergie impacte aussi fortement certaines entreprises et notamment les fonderies.

En raison d'un fléchissement des investissements des entreprises, les fabricants d'outillages connaissent eux aussi un ralentissement de leur activité.

Enfin, les entreprises travaillant pour le bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, augmentation des matières premières...).

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Haute-Saône, fait apparaître les points suivants :

- 47,1 % des entreprises répondantes font état d'un recul important de plus de 7 % du CA du 1er semestre 2024 par rapport au CA du 1er semestre 2023 ;
- en projection pour le 2d semestre 2024, 53 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2d semestre 2023, dont 47,1 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 47,1 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 64,7 % des entreprises les investissements se sont stabilisés en 2024 ; mais pour 2025 41,2 % envisagent un recul des investissements, et 47,1 % envisagent une stabilisation.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Parallèlement, le département souffre d'une baisse de la démographie. Selon les dernières données de 2021 (source Insee), la population de moins de 45 ans baisse, alors que celle de plus de 45 ans et notamment les plus de 60 ans augmente. Il est donc nécessaire d'anticiper et de former les jeunes sur les métiers en tension. De nombreuses entreprises, en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée et de l'impossibilité de recruter, ne peuvent honorer des commandes ou prennent du retard. Ainsi, la pénurie de soudeurs, d'automaticiens, d'électriciens et même d'ingénieurs pénalise ces entreprises.

De la même manière, les départs à la retraite doivent être anticipés. En effet, 34 % des salariés ont plus de 50 ans, dont 17 % ont plus de 55 ans (source Observatoire de la métallurgie, données territoriales).

Il est à noter que face aux difficultés de recrutements et à la pénurie de main d'œuvre dans certains métiers, des entreprises ont tenté de créer leurs propres écoles de formation internes. Mais les difficultés de financement ont rendu ces expérimentations impossibles à pérenniser. Elles doivent donc se tourner vers les canaux habituels de formation et de recrutement, mais qui ne permettent pas aujourd'hui de répondre à certaines demandes.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de Haute-Saône, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises,
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise,
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- soutenir la déclinaison des dispositions des accords GEPP ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de Haute-Saône.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Publics visés

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...)
- les salariés en situation de handicap.

Principaux thèmes de formation identifiés

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Financements :

- financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie. Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

- financements de droit commun : il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc. ;
- autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de

congé de mobilité).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Haute-Saône.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Haute-Saône invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Haute-Saône aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article

L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité : Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Côte-d'Or Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-12-09 Version KALI retenue : 2024-12-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 14 novembre 2024 et 2 décembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Côte-d'Or, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,48 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Aisne Valeur de point au 1er novembre 2024 et prime de vacances 2024

Date du texte : 2024-11-29 Version KALI retenue : 2025-01-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 28 octobre et le 29 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 ainsi que pour négocier le montant de la prime de vacances conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés relevant des groupes d'emplois A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Aisne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Aisne.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,55 € à compter du 1er novembre 2024.

Article 3 — Détermination de la prime de vacances

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022, la prime de vacances est fixée à 555 € à compter de l'année 2024.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin.

Eure-et-Loir Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-12-11 Version KALI retenue : 2025-01-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 27 novembre 2024 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Eure-et-Loir, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,88 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chartres.

Oise Valeur de point au 1er novembre 2024

Date du texte : 2024-11-22 Version KALI retenue : 2025-01-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 octobre et le 22 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Oise, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Oise.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,46 € à compter du 1er novembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Rhône Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-11-07 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 10 octobre et 7 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Rhône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,75 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Sarthe Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2024-12-11 Version KALI retenue : 2025-01-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Au travers de cet accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement à un dialogue social pragmatique, au plus proche des collectifs de travail qu'elles représentent. Le contexte économique et les environnements de travail sont soumis à de nombreux aléas, selon une cyclicité qui a tendance à s'accélérer ces dernières années, ce qui nécessite pour les partenaires sociaux de mener une observation de terrain la plus fine possible, afin d'anticiper et de s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue d'accompagner les entreprises ressortissantes des filières automobile et machinisme agricoles, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en gamme auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation d'un diagnostic partagé

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les filières automobile et machinisme agricole a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Contexte général

Le territoire sarthois sort de 4 années marquées par une crise sanitaire, suivie d'une crise géopolitique qui continue de produire ses effets. Aux difficultés d'approvisionnement et de coût des matières premières, qui sont d'abord venues percuter la reprise d'activité en 2021, se sont succédées les difficultés liées à la disponibilité des ressources énergétiques et au prix de l'électricité sur le deuxième semestre 2022, puis aux tensions de recrutement. Et malgré une année 2023 dynamique, dopée par l'absorption des retards de production antérieurs, et qui s'est traduite par une reconstitution des trésoreries chez une grande majorité d'entreprise,

cette reprise d'activité a marqué le pas dès l'année 2024, en impactant significativement les ressortissants des filières automobile et machinisme agricole.

Les organisations syndicales de salariés en ont rapidement fait état, d'abord au sein de la CPREFP pays de la Loire, puis en sollicitant l'ouverture d'une négociation territoriale, qui a été intégrée à l'ordre du jour de la première CPTN sarthoise post NCC.

Chiffres clés

La branche est composée au 31 décembre 2023 de 360 établissements industriels, qui occupent 16 800 salariés hors intérim. Ce volume est stable depuis 2 ans, étant entendu que les effectifs ont préalablement chuté de 25 % entre 2007 et 2021.

La filière automobile emploie 10 000 salariés (hors intérim) sur le département, au travers de 106 établissements industriels, toutes branches confondues. La métallurgie héberge plusieurs sites majeurs côté constructeurs (Renault, Gruau) et équipementiers mono-filière (NTN, GKN Driveline, Valeo La Suze, Valeo Sablé, Metaseval, Sarrel, Dura Automotive...), auxquels s'ajoutent les effectifs des équipementiers et sous-traitants multi-filières (Howmet, Mecachrome, Cronite Group, BeLink Solutions, Geslin, Chastagner...).

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0038.pdf/BOCC

Sur les 16 dernières années, la filière (toutes branches confondues et pour les seuls donneurs d'ordre et équipementiers mono-filière) a enregistré un déficit net de 2 840 salariés.

La filière machinisme agricole emploie quant à elle 3 100 salariés en Sarthe, avec plusieurs acteurs significatifs et relevant de la CCN Métallurgie autour des activités de récoltes (Buisard, Cochet...) et de l'élevage (Cosnet, Lacmé...). Depuis 2007, les effectifs ont légèrement progressé, sous l'impulsion notamment du seul constructeur présent sur le territoire (CLAAS Tractor).

Tendances filière automobile

Le sujet n'est pas nouveau, la filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique que se sont fixés les grands continents. Pari de l'électrification, effet ciseau entre hybridation rechargeable et hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, mort annoncée des motorisations thermiques, incertitudes fortes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, plusieurs solutions sont proposées aux clients finaux, mais elles s'entrechoquent, au point de percuter avec une brutalité sans précédent les volumes vendus par les donneurs d'ordre.

En outre, les productions réalisées par les constructeurs européens, qui constituent une part importante du portefeuille client des équipementiers et sous-traitants sarthois, font face à un raz de marée de véhicules chinois introduits sur le marché européen, qui trustent depuis peu les ventes de véhicules électriques en entrée de gamme malgré les barrières douanières mises en place.

Ces volumes asiatiques, qui concurrencent l'offre électrique émanant des constructeurs européens, interfèrent avec les objectifs de baisse des rejets moyens de CO2 par véhicule, et entraînent 2 conséquences redoutables pour la filière :

- la menace de sanctions financières très élevées qui grèveraient la rentabilité des constructeurs européens pour non-respect de la réglementation européenne ;
- la fermeture d'usine d'assemblages de véhicules thermiques et/ou hybrides, pour diminuer la production et contraindre les clients finaux à l'achat de véhicules électriques.

La première illustration territoriale avant l'été 2024 s'est traduite par les annonces autour du devenir du site Valeo La Suze, actuellement en recherche de repreneur(s). Par ailleurs, le recours à l'activité partielle de droit commun s'est intensifié depuis le mois de septembre, et les problématiques de trésorerie et de BFR (besoin en fonds de roulement) partagées avec le tribunal de commerce du Mans s'intensifient.

À date, les prévisions de chiffre d'affaires de l'ensemble des acteurs pour l'exercice 2024 tablent entre - 15 % et - 30 % par rapport à l'année précédente, et sur un volume 2025 qui restera inférieur de l'ordre de - 20 % par rapport à la période avant Covid.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme étant durables, structurelles et nécessitant de trouver des solutions pour inciter les acteurs à la diversification, tout en développant les compétences qui peuvent actuellement faire défaut au sein des entreprises de la filière.

Tendances filière machinisme agricole

Après une année 2023 record (avec des volumes de production qui ont fini d'absorber les retards de production liés à la pénurie de semi-conducteurs), la filière doit faire face en 2024 à la crise la plus importante que le marché français ait connu depuis 50 ans.

La qualité des récoltes a été en forte baisse (- 20 % pour le blé cet été), entraînant des impacts très significatifs sur les revenus des céréaliers et des petites exploitations agricoles, qui se regroupent en GAEC ou se concentrent pour faire face. La capacité d'investissement, déjà mise à mal par le niveau des taux d'intérêts, a par ailleurs souffert d'un contexte attentiste sur le plan politique, en lien avec les élections européennes et à la dissolution de l'Assemblée nationale, et par des arbitrages à opérer entre les machines permettant de travailler le sol et l'essor du photovoltaïque et de la méthanisation.

Le marché du tracteur est en conséquence sinistré sur le sol français, tout acteur confondu (Massey Fergusson, John Deere, Fendt... et CLAAS Tractor), avec un niveau de stock et d'inventaires chez les concessionnaires qui freine la production et impacte la chaîne de valeur (l'exemple du fournisseur de cabines Buisard, également attaqué sur le marché du BTP...), ainsi que tous les produits connexes (moissonneuses batteuses, ensileuses...).

Le ralentissement, par rapport à l'année 2023 (qualifiée d'exceptionnelle dans le secteur), varie entre - 30 % et - 40 % pour les prévisions de chiffre d'affaires annuel 2024. À date, les portefeuilles de commandes sont au plus bas, de nombreuses mesures d'adaptation ont été mises en œuvre cet été, les niveaux de production sont au minimum pour maintenir l'appareil industriel fonctionnel, et les prévisions pour 2025 demeurent faibles.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde et multifactorielle, devrait rester conjoncturelle. Néanmoins, à l'instar de la filière automobile, les enjeux de transitions énergétiques produiront des effets sur la chaîne de valeur, et pourront s'avérer néfastes aux constructeurs historiques à moyen terme, ce qui suppose dès maintenant de travailler sur les enjeux de développement des compétences au sein de la filière.

Évolution des emplois et des compétences

Qu'il s'agisse des ruptures technologiques à l'œuvre au sein des 2 filières, ou des réflexions autour de la diversification des produits et des marchés adressés, il semble établi que l'ensemble des grands domaines de compétences industrielles seront touchés par ces mutations.

L'essor de l'intelligence artificielle dans les domaines de la conception et des méthodes de production, dans la supply chain et la gestion des flux, vient s'ajouter à l'automatisation et à la robotisation déjà à l'œuvre dans les entreprises. Le digital et la maîtrise de la data s'imposent, pour devenir un axe majeur de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En outre, les acteurs de ces 2 filières sont particulièrement confrontés aux enjeux énergétiques et environnementaux, tant au regard de l'augmentation des coûts de l'énergie qu'au regard de la nécessité de s'inscrire dans une démarche pérenne de développement durable et de réduction des GES (gaz à effet de serre). Éco-conception, décarbonation, production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques constituent des sujets de travail incontournables, qui se traduisent en compétences nouvelles.

Enfin le management de proximité, la gestion de projet, les méthodes collaboratives sont autant d'axes de développement identifiés pour accompagner la conduite du changement au sein de ces filières.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de la Sarthe réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de la Sarthe », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la construction de machines agricoles, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1er.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et adressant les savoir-faire incontournables de la branche, ainsi que les nouveaux métiers évoqués dans le diagnostic partagé.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rencontre des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Sarthe.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Sarthe invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Sarthe aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Mans.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Somme Valeur de point au 1er novembre 2024

Date du texte : 2024-11-26 Version KALI retenue : 2025-01-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 18 octobre et le 26 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Somme, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Pour information, il s'agit du département de la Somme à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 (soit à l'exception des cantons de Ault, Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-sur-Somme) et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,70 € à compter du 1er novembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens.

Mayenne Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-07-10 Version KALI retenue : 2025-01-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 avril 2024 ainsi que le 7 juin 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Mayenne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,50 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval (53000).

Yonne Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-11-25 Version KALI retenue : 2025-01-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Yonne, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Yonne.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,31 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Yonne.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et l'UIMM de l'Yonne, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Auxerre.

Flandre Maritime Valeur de point au 1er décembre 2024

Date du texte : 2024-12-03 Version KALI retenue : 2024-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le mardi 3 décembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de Flandre Maritime, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : la Flandre Maritime.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée est fixée à 5,30 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er décembre 2024.

Le tableau figurant en annexe détermine le montant de la prime d'ancienneté pour chaque classe d'emploi en fonction de l'ancienneté et pour une base 35 heures.

Il est rappelé que, conformément à l'article 142 précité, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Article 3 — Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre Maritime, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 — Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er décembre 2024.

En application des dispositions du code du travail, le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN territorialement compétente.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9 — Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Annexe

Article

Annexe 1

Tableau pratique de la prime d'ancienneté sur le territoire de la Flandre Maritime (base 35 heures)

Classe d'emploi	Taux CCNM	Ancienneté												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1,45%	23,05 €	30,74 €	38,42 €	46,10 €	53,79 €	61,47 €	69,16 €	76,84 €	84,52 €	92,21 €	99,89 €	107,58 €	115,26 €
2	1,60%	25,44 €	33,92 €	42,39 €	50,87 €	59,35 €	67,83 €	76,31 €	84,79 €	93,27 €	101,75 €	110,23 €	118,71 €	127,18 €
3	1,75%	27,82 €	37,10 €	46,37 €	55,64 €	64,92 €	74,19 €	83,46 €	92,74 €	102,01 €	111,29 €	120,56 €	129,83 €	139,11 €
4	1,95%	31,00 €	41,33 €	51,67 €	62,00 €	72,34 €	82,67 €	93,00 €	103,34 €	113,67 €	124,00 €	134,34 €	144,67 €	155,01 €
5	2,20%	34,98 €	46,63 €	58,29 €	69,95 €	81,61 €	93,27 €	104,93 €	116,59 €	128,24 €	139,90 €	151,56 €	163,22 €	174,88 €
6	2,45%	38,95 €	51,93 €	64,92 €	77,90 €	90,88 €	103,87 €	116,85 €	129,83 €	142,82 €	155,80 €	168,78 €	181,77 €	194,75 €
7	2,60%	41,33 €	55,11 €	68,89 €	82,67 €	96,45 €	110,23 €	124,00 €	137,78 €	151,56 €	165,34 €	179,12 €	192,90 €	206,67 €
8	2,90%	46,10 €	61,47 €	76,84 €	92,21 €	107,58 €	122,94 €	138,31 €	153,68 €	169,05 €	184,42 €	199,79 €	215,15 €	230,52 €
9	3,30%	52,46 €	69,95 €	87,44 €	104,93 €	122,41 €	139,90 €	157,39 €	174,88 €	192,37 €	209,85 €	227,34 €	244,83 €	262,32 €
10	3,80%	60,41 €	80,55 €	100,69 €	120,83 €	140,96 €	161,10 €	181,24 €	201,38 €	221,51 €	241,65 €	261,79 €	281,93 €	302,06 €

Lorraine Dispositions territoriales spécifiques

Date du texte : 2024-12-06 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux dispositions des articles 22 et 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux se sont réunis le 17 octobre 2024 pour négocier les dispositions conventionnelles territoriales applicables sur le champ d'application professionnel et géographique de la CPTN Lorraine.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt d'une mise en cohérence des dispositions territoriales au regard des enjeux d'attractivité de nos territoires et des impératifs de compétitivité de toutes les entreprises de la branche.

C'est ainsi que, s'appuyant sur une analyse partagée de la situation économique des différents secteurs d'activité, de leurs perspectives, ainsi que des spécificités et problématiques singulières de chacun des territoires, les parties signataires s'accordent pour retenir les dispositions ci-dessous, de nature à poser un cadre conventionnel équilibré et adapté aux réalités des entreprises dans leur diversité, et respectueux des spécificités de nos territoires lorrains.

Article 1er — Champ d'application professionnel

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci à l'exclusion de celles relevant du champ d'application professionnel défini par l'accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie, tant que ledit accord est en cours de validité.

Article 2 — Champ d'application géographique

Le présent accord est conclu dans le champ de compétence géographique de la CPTN Lorraine tel que défini en annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie, à savoir dans les départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges.

Compte tenu des différences dans la valeur du point et de la prime de vacances en vigueur dans les différents départements de Lorraine au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, et existant encore à la date de conclusion du présent accord, les parties ont convenu de montants différents pour la valeur du point et la prime de vacances, pour chacun des départements concernés. Le champ d'application de

chaque montant est précisé dans les articles ci-après.

Article 3 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées aux articles 1er et 2 du présent accord et relevant des classes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 4 — Dispositions territoriales spécifiques applicables en Meurthe-et-Moselle

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Meurthe-et-Moselle.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,32 €.

La valeur de la prime de vacances versée en Meurthe-et-Moselle en 2025 reste fixée à 855 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 28,50 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Article 5 — Dispositions territoriales spécifiques applicables en Meuse

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Meuse.

La valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est, à compter de la période d'emploi de janvier 2025, fixée à 5,32 €, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 6 — Dispositions territoriales spécifiques applicables en Moselle

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Moselle.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 5 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,27 €.

La valeur de la prime de vacances versée en Moselle en 2025 reste fixée à 720 € pour un congé

complet de 30 jours ouvrables, soit 24 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

Article 7 — Dispositions territoriales spécifiques applicables dans les Vosges

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département des Vosges.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,12 €.

La valeur de la prime de vacances versée dans les Vosges en 2025 reste fixée à 705 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 23,50 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues l'article 3 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges.

Article 8 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 10 — Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 11 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 12 — Entrée en vigueur et extension de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 13 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 14 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Savoie Valeur de point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-02-13 Version KALI retenue : 2025-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie fixe la formule de calcul de la prime d'ancienneté applicable pour l'ensemble du territoire national mais retient que la valeur de point servant à ce calcul fait l'objet d'une négociation territoriale.

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis le 24 janvier 2025 afin de négocier, la valeur de point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celui-ci.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ géographique de la CPTN de la Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Valeur de point au 1er mars 2025

La valeur du point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie est fixé, pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E, à :

- 5,50 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1er mars 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 4 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le présent accord a pour objet de fixer la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 — Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Nièvre Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-12-10 Version KALI retenue : 2025-02-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 27 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Les partenaires sociaux se sont ensuite réunis le 10 décembre 2024 dans le cadre de la signature de l'accord.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Nièvre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,31 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Limousin Valeur de point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2025-01-20 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Limousin telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : Corrèze, Creuse et Haute-Vienne.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,72 €. La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Limoges. Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Charente Valeur de point au 27 avril 2025

Date du texte : 2025-01-31 Version KALI retenue : 2025-04-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le vendredi 31 janvier 2025 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Sont concernés les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A à E et qui bénéficient d'une prime d'ancienneté après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Charente, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,78 €, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février

2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Doubs Valeur de point au 1er février 2025

Date du texte : 2025-02-12 Version KALI retenue : 2025-03-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 décembre 2024 et le 22 janvier 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Doubs, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,17 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Belfort-Montbéliard Valeur de point au 1er février 2025

Date du texte : 2025-02-12 Version KALI retenue : 2025-03-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 décembre 2024 et le 21 janvier 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Belfort-Montbéliard, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Belfort et de Montbéliard.

Haute-Saône Valeur de point au 1er février 2025

Date du texte : 2025-02-12 Version KALI retenue : 2025-03-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 décembre 2024 et le 21 janvier 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Haute-Saône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Jura Valeur de point au 1er février 2025

Date du texte : 2025-02-12 Version KALI retenue : 2025-03-13 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 17 décembre 2024 et le 22 janvier 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Jura, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

Cher Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-02-20 **Version KALI retenue :** 2025-03-12 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Cher travaillant dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- contribuer à préserver les emplois dans les entreprises de la métallurgie du Cher via la formation professionnelle, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies ;
- contribuer à sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant, avec leurs salariés, d'intégrer les nouveaux marchés et de diversifier leurs activités vers des secteurs porteurs comme, par exemple, l'aéronautique et l'armement.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie du Cher et plus spécifiquement dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord le 10 février 2025.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études et données statistiques :

- données de l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie ;
- diaporama « Point de conjoncture Centre-Val de Loire » décembre 2024 - service des études économiques UIMM ;

- diaporama « Conjoncture et emploi dans l'industrie et dans la métallurgie » 30 janvier 2025 service des études économiques de l'UIMM ;
- lettre « Marchés et analyses » 4 février 2025 – PFA ;
- baromètre économique de l'UIMM – janvier 2025 – focus sur les secteurs en difficulté.

Ce diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Conjoncture générale

Le ralentissement du climat des affaires industrielles en France se poursuit et les carnets de commande sont jugés dégarnis dans tous les grands secteurs de l'industrie (hormis l'aéronautique et l'armement). L'incertitude économique ressentie par les chefs d'entreprise depuis quelques mois continue de s'intensifier. La situation politique française et les zones de conflits ne permettent pas d'envisager une amélioration à court terme. Le niveau d'activité avec la plupart des secteurs clients en France devient faible que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile, le machinisme agricole ou les activités liées au bâtiment et à la construction. La baisse des facturations d'équipements de production est de 1,7 % sur un an en valeur sur les onze premiers mois de 2024. Toutes les catégories sont en recul, à quelques rares exceptions près, et deux branches ont subi une correction à deux chiffres : le machinisme agricole et les machines pour la construction.

Les tensions de trésorerie sont en nette augmentation au moment même où les PGE sont encore en cours de remboursement.

Localement, les carnets de commandes sont jugés globalement faibles (sauf aéronautique et armement) avec un solde d'opinion négatif comparable à juillet 2020 dans l'industrie manufacturière en Centre-Val de Loire.

164 défaillances d'entreprises ont été enregistrées sur 12 mois en septembre 2024 au niveau régional.

Fin juin 2024 :

- 7 secteurs industriels enregistraient un niveau d'emploi supérieur à celui d'avant la pandémie au niveau régional :
 - textile + 13,3 % ;
 - énergie + 8 % ;
 - agroalimentaire + 7,2 % ;
 - pharmacie + 6 % ;
 - chimie + 3,3 % ;
 - réparation et matériels médicaux + 1,2 % ;
 - équipements informatiques + 0,4 % ;
- et 6 un niveau inférieur :
 - équipements mécaniques - 4,8 % ;
 - matériels de transport - 5,4 % ;
 - équipements électriques - 5,5 % ;
 - bois-papier - 6 % ;
 - plastique - 6 % ;

-- produits métalliques – 8,1 % (sidérurgie, métaux non ferreux, fonderie, structures métalliques, emboutissage, usinage, outillage, emballage métallique, etc.).

La moitié des régions a enregistré une augmentation des effectifs et l'autre moitié un recul. La métallurgie de la région Centre-Val de Loire se situe en avant dernière position avec des effectifs inférieurs de 5 % au 3e trimestre 2024 à ceux du 4e trimestre 2019.

Le taux de chômage du Cher est le 5e plus élevé sur 6 départements en région avec 7 %.

Selon les données fournies par l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie

La branche de la métallurgie compte 475 entreprises ou établissements représentant un total d'effectifs de 9 959 salariés dans le département du Cher.

Les établissements de moins de 20 salariés représentent 71 % de l'ensemble des établissements du département et 6 % de la totalité des effectifs. Ceux de plus de 250 salariés représentent 2 % de l'ensemble des établissements et 44 % de la totalité des effectifs. Près de 85 % des établissements comptent moins de 50 salariés et constituent l'essentiel d'un tissu constitué essentiellement de sous-traitance industrielle.

44 % des salariés de la métallurgie du Cher sont des ouvriers, 25,9 % des techniciens et agents de maîtrise, 23,5 % des ingénieurs et cadres, 5,8 % des employés et 0,8 % sont classés en « autres catégories ».

La tranche d'âge des 50 ans et plus compte 3 490 salariés dont 1 463 dans la tranche 50 à 54 ans et 2 077 dans la tranche 54 ans et plus, soit 35 % des effectifs totaux de la métallurgie.

116 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « alliages et produits métalliques ».

191 entreprises ou établissements relèvent du secteur de la « mécanique ».

55 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « électriques, électroniques et numérique ».

6 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « automobiles et cycles ».

5 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « aéronautique et spatial ».

1 entreprise/établissement relève du secteur « ferroviaire ».

96 entreprises ou établissements sont classés dans « autres activités ».

Focus sur les secteurs en difficulté

Marché automobile

La filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique.

L'évolution du véhicule thermique vers le véhicule électrique constitue une pierre angulaire de la stratégie de décarbonation de l'Union européenne. La décision d'interdire la vente de véhicules thermiques à compter de 2035 avec une trajectoire de réduction progressive des émissions a contraint les orientations stratégiques des constructeurs et la filière des équipementiers.

Mais ces orientations se heurtent au comportement d'achat des consommateurs français et

européens, déboussolés, qui hésitent sur les choix à opérer voire renoncent à investir ce qui fragilise grandement la filière automobile à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

Plusieurs solutions sont en effet proposées aux clients finaux qui se percutent au point d'impacter très fortement les volumes vendus par les donneurs d'ordre : incitation à l'électrification avec échéance 2035 de fin des motorisations thermiques, migration de l'hybridation rechargeable vers l'hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, fortes incertitudes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, etc.

En France, le volume de la production des constructeurs a baissé de 17 % en 2024 d'après les indices produits par l'Insee jusqu'en novembre 2024 et celui des équipementiers de 8 %.

Pour la première fois, le poids des achats de véhicules électriques ne progresse plus et a même reculé en Europe malgré les investissements importants des constructeurs désormais en situation de grande fragilité.

Le mois de janvier 2025 confirme la tendance à la baisse du marché, en continuité du second semestre 2024, avec un résultat inférieur à la moyenne de long terme.

Le marché des voitures particulières est en retrait par rapport à janvier 2024, avec 114 673 immatriculations, soit une baisse de 6,2 %.

Le marché du véhicule utilitaire poursuit cette même tendance à la baisse depuis le mois d'août, affichant 25 375 immatriculations, soit une baisse de - 10,1 % sur le mois par rapport à janvier 2024.

Quant au marché du véhicule industriel, les ventes reculent de 16 % par rapport à janvier 2024 avec 3 765 immatriculations.

Le carnet de commandes de VP se dégrade, se situant à moins de 154 000 unités, un niveau particulièrement bas qui correspond à un recul des commandes de voitures particulières de - 22 % par rapport au mois de janvier 2024 qui avait bénéficié du leasing social.

Les commandes de véhicules utilitaires légers, quant à elles, baissent de 7,8 % par rapport à janvier 2024.

Pour l'année 2025, les prévisions de croissance sont peu optimistes face à une activité qui s'annonce peu soutenue par l'investissement et les dépenses publiques.

La consommation des ménages a ralenti au 4e trimestre 2024 et le taux d'épargne demeure à un niveau élevé.

Pour les entreprises de la filière, la rapidité de la transformation rend toute mise en œuvre sur le terrain difficile car de nombreux facteurs se conjuguent : baisse des volumes, pression sur les prix, besoin de diversification, évolution des compétences recherchées... Il s'agit à la fois pour ces entreprises d'engager leur adaptation malgré un fort besoin en compétences et d'envisager des reconversions dans un certain nombre de cas.

Dans le Cher, un certain nombre d'équipementiers sont présents parmi lesquels, notamment et

à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Bourges : une entreprise fabriquant des pièces métalliques en frappe à froid pour divers secteurs industriels et principalement le secteur automobile ;
- sur le bassin d'emploi de Vierzon : une entreprise fabriquant des roulements à aiguille principalement pour le secteur automobile, une entreprise équipementier automobile de supports antivibratoires ;
- sur le bassin d'emploi d'Aubigny-sur-Nère : une entreprise ayant un secteur « Formule 1 », et leurs sous-traitants locaux.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme étant durables et nécessitant de trouver des solutions pour inciter les acteurs à la diversification tout en développant les compétences qui peuvent actuellement faire défaut au sein des entreprises de la filière.

Marché machinisme agricole

Le secteur industriel des agroéquipements s'enfonce dans la récession et ne perçoit pour le moment aucun signe de reprise.

En effet, les prises de commandes qui s'étaient stabilisées au printemps ont à nouveau décroché au 3e trimestre. De janvier à septembre, elles sont en recul de - 13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de - 28 % par rapport à il y a deux ans.

En volume de prises de commandes, 2024 est la plus mauvaise année depuis 2010.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par les mauvais chiffres à l'export. Au terme des huit premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires du secteur affiche une baisse de - 14,5 %, dont - 23 % à l'exportation.

Les marchés des agroéquipements sont tous orientés à la baisse, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest, en passant par l'Asie et les pays de l'Est. Il n'y a actuellement aucun relais de croissance géographique pour les entreprises.

Les ventes d'agroéquipements sur le marché français en légère diminution au 1er trimestre 2024 (- 4 %) se dégradent à vue d'œil : - 12,5 % au T2 et - 18 % au T3. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient accuser un recul de - 10 % à - 15 %, pour s'établir à 8 Mds d'euros.

Les ventes s'élèveraient selon le scénario prévisionnel d'Axema à 7,6 Mds d'euros en 2025 soit un recul de - 5 % pour la seconde année consécutive.

Les carnets de commandes se vident, entraînant les premiers ajustements sur l'emploi. Ainsi, 29 % des entreprises ont déjà réduit leurs effectifs (hors intérim) en 2024. Par ailleurs, 21 % envisagent de nouvelles réductions dans les 12 mois à venir en France.

Dans le Cher, un certain nombre de concepteurs/fabricants/constructeurs sont implantés parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Saint-Amand-Montrond : une entreprise fabriquant des tracteurs forestiers et tireurs de lignes, une entreprise concevant, construisant et assemblant des machines agricoles ;
- sur le bassin d'emploi de Bourges : une entreprise spécialisée dans le machinisme agricole,

une entreprise fabriquant des calibreuses, une entreprise concevant, fabriquant et entretenant des équipements agricoles, et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde et multifactorielle, devrait rester conjoncturelle.

Marchés liés au bâtiment et à la construction

Au-delà du repli sensible de l'activité à l'œuvre dans des secteurs comme l'automobile et les agroéquipements décrit ci-dessus, le bâtiment neuf peine à sortir de l'ornière bien que le déclin des mises en chantier de logements semble s'être stoppé à l'automne : à noter que 15 % des intrants utilisés dans la branche de la construction sont des produits métallurgiques (ossatures, modules, portes et fenêtres, etc.).

Globalement, le reflux des taux d'intérêt amorcé au début 2024 (- 70 points de base depuis lors pour les crédits nouveaux à l'habitat) redonne progressivement du pouvoir d'achat immobilier aux ménages, d'autant que les prix s'inscrivent sur une pente descendante.

Dans le Cher, un certain nombre d'entreprises ont des marchés clients importants en lien avec le bâtiment et la construction parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Bourges : une entreprise fabriquant des raccords à souder en inox et de compensateurs de dilatation ;
- sur le bassin d'emploi d'Aubigny-sur-Nère : un équipementier spécialisé dans la conception, la fabrication et la vente de systèmes de chauffage à énergie renouvelable ;
- sur le bassin d'emploi de Vierzon : une entreprise fabriquant des dispositifs d'étaisements, de sécurité et d'échafaudages ;
- sur le bassin d'emploi de Saint-Amand-Montrond une entreprise concevant, fabriquant et installant du matériel pour les carrières et sablières, une entreprise fabriquant des serrures pour le mobilier en métal, de bureau, l'équipement électrique, les boîtes à lettres... et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde, devrait rester conjoncturelle.

2. Évolution des emplois et compétences

Une étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032-2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l'observatoire paritaire de la métallurgie n'indique aucune évolution favorable à cet horizon. Dans le cadre d'une hypothèse d'une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d'atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu'aujourd'hui.

Pour le secteur de l'automobile et des cycles, l'étude réalisée par BDO pointe que la situation de l'emploi devrait rester dégradée, dans tous les scénarios, les départs à la retraite représentant environ les 2/3 des mobilités en lien avec une pyramide des âges défavorable pour les effectifs.

Pour les filières de l'automobile, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, les enjeux de transitions énergétiques produiront des effets sur la chaîne de

valeur, ce qui suppose dès maintenant de travailler sur les enjeux de développement des compétences au sein de ces filières.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquels ils sont confrontés et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN du Cher » et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- les activités liées au bâtiment et à la construction ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, la construction de machines agricoles, les activités liées au bâtiment ou à la construction, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

- Les codes NAF des entreprises ou établissements concernées par le périmètre de cet accord sont les suivants : 22, de 24 à 29, 31, 33, 43, 46 et 71.

66 entreprises employant 3 077 salariés comprises dans le périmètre ainsi défini ont été dénombrées (base adhérents - effectifs décembre 2024).

71 % des salariés des entreprises adhérentes comprises dans ce périmètre sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1er.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et dirigées vers les savoir-faire incontournables de la branche ainsi que les nouveaux métiers en devenir.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire du Cher et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Val de Loire.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO 2i. Cette commission aura en particulier pour objet de proposer un avenant (cf. article 5) à la liste des secteurs (codes NAF) identifiés à l'article 1er si nécessaire.

L'UIMM Val de Loire invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 2 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Val de Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du

code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

3. Information élargie

Le présent accord sera diffusé à l'Ordre des experts comptables pour permettre la connaissance au plus grand nombre des entreprises, en particulier les TPE dont la structure ne permet pas une veille administrative suffisante.

Eure-et-Loir Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-02-21 Version KALI retenue : 2025-03-15 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie d'Eure-et-Loir confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises liées directement ou indirectement au machinisme agricole, aux mobilités au sens large, de même qu'au secteur du bâtiment.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir-faire auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation du diagnostic partagé préalable

1. Éléments conjoncturels

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux le 11 décembre 2024 au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Dans l'industrie, les recrutements se sont érodés, avec une accélération marquée depuis le début de l'année 2024, et des perspectives guère plus encourageantes pour le tout début 2025, ceci sur la base des déclarations d'embauche en corrigé des valeurs saisonnières, hors intérim.

Singulièrement dans le secteur de la métallurgie, les effectifs commencent à fléchir, et ce depuis le 1er trimestre 2024, rompant avec un rythme de croissance faible mais constant enregistré depuis le 4e trimestre 2021.

En particulier en Centre-Val de Loire, en dépit d'un rebond de la demande ressentie par les industriels en septembre 2024, les carnets de commandes demeurent globalement faibles, la courbe suivant en ce sens les deux indicateurs de recrutement et d'effectifs salariés précédemment exposés, l'accélération de la baisse des carnets de commandes s'étant fait sentir dès janvier 2024.

Au deuxième trimestre 2024, la région Centre-Val de Loire est celle où l'emploi intérimaire dans l'industrie a le plus fléchi à - 13,5 % (contre - 3,1 % pour la région la moins affectée et une moyenne à 9,3 %) et où les effectifs en métallurgie sont les plus en retrait en comparaison avec le niveau atteint début 2020, à - 4,4 % (contre + 5,8 % pour la région la moins affectée, une moyenne à + 0,88, 6 régions en solde positif, 5 au-dessus de + 3 %, une à l'équilibre, et 5 en solde négatif).

L'Eure-et-Loir compte 331 entreprises du secteur de la métallurgie, employant 9 500 salariés, parmi lesquelles figurent 90 % de PME. L'UIMM Eure-et-Loir représente près de 85 % des effectifs concernés.

Le département se situe dans la moyenne régionale du chômage à 6,9 %, avec deux bassins d'emplois moins touchés (Chartres à 6,1 % et Nogent-le-Rotrou à 6,6 %) et à l'inverse deux autres plus durement touchés (Châteaudun à 7,1 % et Dreux à 8,1 %).

Les demandes d'activité partielle de droit commun se sont intensifiées depuis la rentrée de septembre 2024, avec un pic en octobre. Le constat a été fait de l'extrême difficulté pour les entreprises d'obtenir les autorisations nécessaires, de par l'interprétation existant quant à la notion de situation conjoncturelle. Or, l'absence totale de visibilité des entreprises quant aux perspectives de reprise, et l'absence de preuve tangible d'une telle reprise à moyen terme via des commandes différées, ne permet pas d'apporter les gages exigés par l'administration pour justifier du caractère conjoncturel, pas plus à l'inverse que de caractériser d'aucune manière une situation structurelle.

Dans le débat, des cas pratiques d'entreprises ont été discutés, faisant clairement apparaître les principaux talons d'Achille du département, à savoir :

- la forte proportion d'entreprises travaillant dans le domaine du machinisme et de l'équipement agricole, secteur qui affiche une baisse de 14,5 % de son chiffre d'affaires, dont - 23 % à l'export, aucune région du monde n'échappant au marasme en la matière, ce qui n'augure d'aucun débouché spécifique lié à l'exportation ;
- la dépendance d'équipementiers et de sous-traitants automobiles, présents sur le territoire eurélien, aux évolutions incertaines du marché, dans un contexte où les incertitudes sur l'avenir à moyen terme du véhicule thermique, cumulé à l'absence de maturité du marché électrique contribuent à nourrir la déconsommation tant chez les particuliers que chez les entreprises : on constate une baisse générale de 11 % sur un an du nombre de voitures particulières vendues, de 10 % des utilitaires légers, tandis que le marché du poids lourd, qui était en hausse de 12,3 % sur 2024, affiche une perspective de repli estimé de 10 à 16 % sur 2025 selon l'observatoire du véhicule industriel ;
- la situation plus que compliquée des secteurs du bâtiment et des travaux publics qui, à la faveur des difficultés à obtenir des crédits, la hausse des coûts des matériaux, les surcoûts liés à l'entrée en vigueur de nouvelles normes, mais aussi les incertitudes liées à la ZAN, ainsi qu'à la remise en cause des aides à l'investissement, y compris à la rénovation, se traduit par une chute inédite du nombre de constructions sur 2024 (- 12 % en résidentiel et - 27 % en non-

résidentiel sur un an à fin novembre 2024) et d'emplois dans le secteur (700 emplois perdus à l'échelon régional en 2024 et 1 500 potentiellement menacés en 2025) ; de nombreuses entreprises dépendant de ce secteur, soit au titre des équipements de chantier (engins de chantier, échafaudages, etc.), soit des matériaux ou équipements incorporés dans la construction (tubes, fenêtres, portes, rails, armatures, etc.), se retrouvent touchées de plein fouet par les baisses massives de commandes ;

- la chaudronnerie se situe au confluent des trois secteurs précédemment cités et se trouve en conséquence très exposée aux évolutions tendanciennes de marché qui ont été décrites.

2. Évolution des métiers

Dans le contexte rappelé ci-dessus, il apparaît indispensable de préserver les compétences au sein des entreprises, et ceci à double fin de limiter au maximum les licenciements au cours de la période de crise traversée et de disposer des ressources nécessaires au moment de la reprise, de manière à ne pas subir la concurrence, y compris étrangère, de ceux qui seraient parvenus à maintenir leurs compétences.

Parallèlement, de nombreux enjeux, en termes d'évolution de la filière automobile et plus largement au plan industriel de nécessité de mener à son terme le processus de transition énergétique, nécessitent de travailler dès maintenant au développement des compétences au sein de la branche.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN Eure-et-Loir », et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- les activités liées au bâtiment et à la construction ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, la construction de machines agricoles, les activités liées au bâtiment ou à la construction, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

À ce titre, sont incluses dans le champ toutes les entreprises opérant dans le champ de la chaudronnerie, à l'intersection des secteurs de l'automobile, du bâtiment et du machinisme et équipements agricoles.

Les codes APE des entreprises visées par le présent accord sont en conséquence les suivants :

23 à 29 et 3311Z à 3320B.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1er.

Toute formation s'inscrivant dans ce cadre, à l'unique exclusion des formations réglementaires, a vocation à être couverte par le présent accord.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et axées sur les savoir-faire incontournables de la branche ainsi que sur les nouveaux métiers en devenir.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

L'accès aux financements spécifiques prévu par le présent accord sera réservé en priorité aux entreprises ayant consommé leurs financements de droit commun.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Eure-et-Loir.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Eure-et-Loir invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 2 semaines précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Eure-et-Loir aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chartres et de Dreux.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Haute-Savoie Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-02-19 Version KALI retenue : 2025-03-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie de Haute-Savoie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux TPE et PME de sous-traitance ou de fournitures de biens d'équipements industriels, notamment celles travaillant pour la filière automobile.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du territoire en favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant notamment des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec leurs emplois ou les évolutions de leurs emplois et le cœur de métier de leur entreprise ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations voire aux transformations de leurs marchés, dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain ;
- favoriser la capacité des entreprises industrielles à s'adapter aux évolutions technologiques et de marché, en leur donnant les moyens d'accompagner l'évolution de leurs compétences par la voie de la formation ;
- anticiper les évolutions de leurs métiers impactés par les transformations digitales et par la nécessaire transition énergétique et écologique ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Il s'agira par cela de sauvegarder la performance et la capacité d'innovation du tissu industriel et de préserver l'emploi et les compétences qui font l'excellence du savoir-faire de la métallurgie de Haute-Savoie.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi de la métallurgie de Haute-Savoie, avec une attention particulière sur la filière automobile a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Avec plus de 29 000 salariés, la métallurgie est la principale branche industrielle de Haute-Savoie. Territoire de sous-traitance, principalement mécanicienne, elle se caractérise par une forte concentration de TPE et PME, aux côtés de quelques ETI et sites industriels de grands groupes.

Après les deux années de crise sanitaire, suivies par une forte tension sur les approvisionnements et la flambée des prix de l'énergie, l'industrie du département de Haute-Savoie avait retrouvé une dynamique positive en 2022 et 2023.

De nombreux marchés étaient repartis à la hausse, comme l'aéronautique, le médical et le luxe, et les sous -traitants de l'automobile avaient poursuivi leur transformation profonde dans un contexte plutôt porteur.

Cependant, dès la fin de 2023, et plus nettement en 2024, des signaux de ralentissement sont apparus, et confirmés aujourd'hui avec un décrochage de l'activité.

En particulier, le chiffre d'affaires des entreprises industrielles (tous secteurs confondus) à la fin du 1er semestre 2024 est en baisse de 12,4 % par comparaison au chiffre d'affaires observé à la même période en 2023, contre – 2,9 % en Auvergne Rhône Alpes et – 2,6 % en France.

Ceci est conforté par les résultats de l'enquête trimestrielle de conjoncture menée par l'UIMM Haute-Savoie auprès des entreprises, qui viennent confirmer le décrochage de l'activité observé depuis plusieurs mois dans un contexte international qui ne cesse de s'assombrir.

Dans cette dernière étude portant sur le dernier trimestre 2024 et les prévisions pour le 1er trimestre 2025, 62 % des répondants s'estiment en sous-activité et les perspectives pour le 1er trimestre 2025 restent mal orientées. La situation des carnets de commande continue à se dégrader et 54 % des entreprises répondantes les considèrent insuffisants.

Dans ce contexte, certaines entreprises voient leur trésorerie se tendre, et sur les deux derniers trimestres de 2024, le quart des entreprises répondantes estimait être en situation de trésorerie difficile.

Cette conjoncture a déjà des impacts sur les ressources humaines, avec le constat d'une baisse de l'intérim, le retour de l'activité partielle, et dans certains cas des suppressions d'emplois dont on observe qu'ils concernent différents secteurs d'activités.

Ainsi, à fin 2024, la DDETS de Haute-Savoie relève une augmentation de 34 % de la demande d'autorisation d'activité partielle et d'APLD pour l'industrie par rapport à 2023. En 2024 également, l'industrie représente plus de la moitié des demandes d'activité partielle et trois quarts des renouvellements APLD.

La filière automobile, qui représente une part importante de l'activité industrielle haut-savoyarde avec notamment 50 % du CA du décolletage réalisé pour l'automobile, est aujourd'hui le secteur le plus impacté par la morosité du marché. En effet, la demande a continué de se dégrader sur le marché intérieur et à l'export, tant pour la filière thermique que la filière électrique. La production s'est à nouveau contractée, et c'est en particulier chez les sous-traitants du secteur que l'activité partielle a été principalement reconduite ou mise en œuvre.

Les carnets déjà très insuffisants se sont creusés, et pour certains fournisseurs, les prévisions s'orientent vers le maintien d'une faible activité à court terme.

Ce sont particulièrement les entreprises qui travaillent pour les constructeurs allemands qui sont touchées, puisque la réponse à la crise automobile des constructeurs allemands se traite notamment par la relocalisation de la sous-traitance en Allemagne.

Il est à noter que le virage vers l'électrique que certaines ont pris, poussées par l'évolution structurelle et disruptive du secteur, se trouve bloqué par un niveau de commande significativement en baisse des véhicules électriques, alors que les investissements et transformations opérés pèsent fortement sur elles.

Si la sous-traitance automobile est la plus impactée, d'autres secteurs sont eux aussi très concernés par le décrochage de l'activité observé sur le département.

En particulier, les entreprises travaillant dans la filière de conception et la production de biens d'équipements industriels (robotique, machines spéciales...) souffrent du ralentissement des investissements, et ceux qui fournissent des équipements et pièces pour le bâtiment et les travaux publics subissent les effets de la crise de la construction et de l'investissement immobilier.

La totalité des entreprises interrogées dans l'enquête précitée ayant un code NAF du groupe 28 (fabrication de machines et équipements), représentant environ 3500 salariés à elles seules sur un secteur qui en compte près de 7 000, indiquent un ralentissement de leur activité.

Le seul secteur du décolletage avec près de 400 entreprises en Haute-Savoie et plus de 7 000 emplois également, a enregistré un fort décrochage au 4e trimestre lié au ralentissement de l'activité en Allemagne. Son positionnement sur de nombreux secteurs d'activités, à côté de celui encore majoritaire de l'automobile, le rend particulièrement sensible à l'ensemble des fluctuations de marché.

2. Évolution des métiers

Outre la nécessaire anticipation des départs en retraite, les enjeux de compétences identifiés dans le cadre du diagnostic partagé convergent portent sur les axes de travail suivants, en écho avec les études de l'observatoire de la métallurgie :

- aborder ou poursuivre la transition numérique, la transformation digitale restant une réalité dont beaucoup de TPE et PME de Haute-Savoie doivent encore se saisir : robotisation, digitalisation des moyens et de la chaîne de valeur, gestion de la data, cybersécurité, intégration de l'IA... ;
- faire face aux enjeux énergétiques et environnementaux qu'il s'agisse d'alléger les coûts ou

de s'engager dans la décarbonation : éco-conception, production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques sont des axes de travail essentiels et indispensables qu'il faut accompagner ;

- accompagner la reconversion et le positionnement sur de nouveaux marchés, ce qui implique le renforcement des équipes commerciales, de l'ingénierie et des méthodes, mais aussi le renforcement de la veille concurrentielle et technologique et le développement à l'international. Il s'agira également de permettre à des entreprises majoritairement sous-traitantes de passer de la fourniture de pièces, généralement produites en séries, à la fourniture de solutions à leurs donneurs d'ordre. Le temps de traversée entre la R&D ou la conception et l'industrialisation et la mise sur le marché doit être accéléré par des systèmes rendus plus agiles par l'évolution des compétences ;
- répondre spécifiquement à des enjeux sectoriels, tels que ceux des sous-traitants de l'automobile, confrontés à une transformation structurelle profonde, qui remet en cause les modèles et les organisations, par le passage notamment de la grande série vers la petite série.

Pour autant, les enjeux de préservation des compétences métiers fondamentales, notamment en usinage, décolletage, rectification, sont également essentiels, d'autant plus que les filières de formation peinent à attirer les talents dans ces métiers, et l'on observe leur part toujours importante dans les besoins en formations exprimés par les entreprises.

Enfin, le management de proximité doit poursuivre sa professionnalisation tout comme il est nécessaire de travailler sur les impacts compétences de l'évolution des modes de travail et des organisations.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de Haute-Savoie ont la conviction que la formation et le développement des compétences sont des leviers de performance globale et de sécurisation des emplois, pour lesquels ils souhaitent mobiliser des moyens exceptionnels de soutien, au bénéfice des entreprises les plus fragilisées par le contexte économique de la période actuelle.

Ils affirment leur attachement à l'anticipation de l'évolution des compétences et à sa prise en compte par les entreprises du territoire dans le cadre de leur GEPP et de leurs plans de développement des compétences.

La mobilisation de la formation, notamment en période d'activité partielle, et d'activité partielle de longue durée est un axe essentiel de cette GEPP.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de Haute-Savoie ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

2.1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées.

Sont prioritairement visées les actions mises en place par les TPE et PME, sous-traitantes ou fournisseurs, impactées par le ralentissement conjoncturel et la baisse des investissements.

Les principaux axes de formation identifiés portent sur des formations en lien avec l'emploi des salariés ou leurs évolutions dans le cœur de métier de leur entreprise, dans les domaines suivants :

- l'augmentation des compétences numériques et digitales pour permettre aux salariés d'aborder la digitalisation des process, l'automatisation et la robotisation, ce point excluant les formations bureautiques ;
- les compétences impactées par les transformations technologiques, organisationnelles, et de marchés, notamment dans les entreprises devant revoir leur modèle de production en grande série pour une évolution vers la moyenne et la petite série ;
- les évolutions résultant de la décarbonation et de la transition énergétique, que ce soit sur les process ou les produits ;
- les expertises métiers nécessaires au maintien de la valeur ajoutée des entreprises ;
- le management de proximité ;
- l'anticipation des départs en retraite, par la transmission des savoirs, la mobilisation de l'expertise des seniors et de leur capacité à transmettre.

Les signataires de l'accord affirment leur volonté de prioriser la mobilisation des financements spécifiques prévus par le présent accord, aux actions de formation concourant à la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels, ou aux projets d'évolution professionnelle tels que visés par l'article 66 de la convention collective nationale du 7 février 2022, en particulier aux actions qualifiantes et certifiantes conduisant à des CQPM/CQPI et titres paritaires à finalité professionnelle de la branche, ainsi qu'à des CCPM/CCPI.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou l'État.

2.2. Autres mesures

Partageant la conviction de l'intérêt des certifications paritaires de la branche pour apporter une réponse qualitative aux enjeux de maintien et de développement des compétences, les signataires du présent accord veilleront à en assurer la promotion auprès des entreprises et de leurs salariés pour la mise en œuvre du présent accord.

Ils soulignent également l'importance de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sa dimension anticipative pour favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de plans de développement des compétences adaptés aux enjeux des entreprises industrielles du territoire.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée des membres de la CPTN représentant chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Haute-Savoie.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

(Statistiques relatives aux types d'entreprises, profils des salariés, nature et domaine de formations...).

L'UIMM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Haute-Savoie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes

d'Annecy.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Loir-et-Cher Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-02-21 Version KALI retenue : 2025-03-15 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Loir-et-Cher travaillant dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- contribuer à préserver les emplois dans les entreprises de la métallurgie du Loir-et-Cher via la formation professionnelle, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies ;
- contribuer à sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant, avec leurs salariés, d'intégrer les nouveaux marchés et de diversifier leurs activités vers des secteurs porteurs comme, par exemple, l'aéronautique et l'armement.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie du Loir-et-Cher et plus spécifiquement dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord le 14 février 2025.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études et données statistiques :

- données de l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie ;
- diaporama « Point de conjoncture Centre-Val de Loire » décembre 2024 - service des études

économiques UIMM ;

- diaporama « Conjoncture et emploi dans l'industrie et dans la métallurgie » 30 janvier 2025 service des études économiques de l'UIMM ;
- lettre « Marchés et analyses » 4 février 2025 - PFA ;
- baromètre économique de l'UIMM - janvier 2025 - focus sur les secteurs en difficulté.

- Ce diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Conjoncture générale

Le ralentissement du climat des affaires industrielles en France se poursuit et les carnets de commande sont jugés dégarnis dans tous les grands secteurs de l'industrie (hormis l'aéronautique et l'armement). L'incertitude économique ressentie par les chefs d'entreprise depuis quelques mois continue de s'intensifier. La situation politique française et les zones de conflits ne permettent pas d'envisager une amélioration à court terme. Le niveau d'activité avec la plupart des secteurs clients en France devient faible que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile, le machinisme agricole ou les activités liées au bâtiment et à la construction. La baisse des facturations d'équipements de production est de 1,7 % sur un an en valeur sur les onze premiers mois de 2024. Toutes les catégories sont en recul, à quelques rares exceptions près, et deux branches ont subi une correction à deux chiffres : le machinisme agricole et les machines pour la construction.

Les tensions de trésorerie sont en nette augmentation au moment même où les PGE sont encore en cours de remboursement.

Localement, les carnets de commandes sont jugés globalement faibles (sauf aéronautique et armement) avec un solde d'opinion négatif comparable à juillet 2020 dans l'industrie manufacturière en Centre-Val de Loire.

164 défaillances d'entreprises ont été enregistrées sur 12 mois en septembre 2024 au niveau régional.

Fin juin 2024 :

7 secteurs industriels enregistraient un niveau d'emploi supérieur à celui d'avant la pandémie au niveau régional :

- textile + 13,3 % ;
- énergie + 8 % ;
- agroalimentaire + 7,2 % ;
- pharmacie + 6 % ;
- chimie + 3,3 % ;
- réparation et matériels médicaux + 1,2 % ;
- équipements informatiques + 0,4 %, et 6 un niveau inférieur :
- équipements mécaniques - 4,8 % ;
- matériels de transport - 5,4 % ;
- équipements électriques - 5,5 % ;
- bois-papier - 6 % ;

- plastique – 6 % ;
- produits métalliques – 8,1 % (sidérurgie, métaux non ferreux, fonderie, structures métalliques, emboutissage, usinage, outillage, emballage métalliques, etc.).

La moitié des régions a enregistré une augmentation des effectifs et l'autre moitié un recul. La métallurgie de la région Centre-Val de Loire se situe en avant dernière position avec des effectifs inférieurs de 5 % au 3e trimestre 2024 à ceux du 4e trimestre 2019.

Selon les données fournies par l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie

La branche de la métallurgie compte 544 entreprises ou établissements représentant un total d'effectifs de 10 807 salariés dans le département du Loir-et-Cher.

Les établissements de moins de 20 salariés représentent 69 % de l'ensemble des établissements du département et 6,7 % de la totalité des effectifs. Ceux de plus de 250 salariés représentent 2,6 % de l'ensemble des établissements et 20 % de la totalité des effectifs. Près de 84 % des établissements comptent moins de 50 salariés et constituent l'essentiel d'un tissu constitué essentiellement de sous-traitance industrielle.

49,6 % des salariés de la métallurgie du Loir-et-Cher sont des ouvriers, 23,6 % des techniciens et agents de maîtrise, 20 % des ingénieurs et cadres, 6,5 % des employés et 0,3 % sont classés en « autres catégorie ».

La tranche d'âge des 50 ans et plus compte 4 076 salariés dont 1 926 dans la tranche 50 à 54 ans et 2 150 dans la tranche 54 ans et plus, soit 39 % des effectifs totaux de la métallurgie.

134 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « alliages et produits métalliques ».

186 entreprises ou établissements relèvent du secteur de la « mécanique ».

62 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « électriques, électroniques et numérique ».

18 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « automobiles et cycles ».

4 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « aéronautique et spatial ».

1 entreprise/établissement relève du secteur « ferroviaire ».

132 entreprises ou établissements sont classés dans « autres activités ».

Focus sur les secteurs en difficulté

Marché automobile

La filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique.

L'évolution du véhicule thermique vers le véhicule électrique constitue une pierre angulaire de la stratégie de décarbonation de l'Union européenne. La décision d'interdire la vente de véhicules thermiques à compter de 2 035 avec une trajectoire de réduction progressive des

émissions a contraint les orientations stratégiques des constructeurs et la filière des équipementiers.

Mais ces orientations se heurtent au comportement d'achat des consommateurs français et européens, déboussolés, qui hésitent sur les choix à opérer voire renoncent à investir ce qui fragilise grandement la filière automobile à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

Plusieurs solutions sont en effet proposées aux clients finaux qui se percutent au point d'impacter très fortement les volumes vendus par les donneurs d'ordre : incitation à l'électrification avec échéance 2 035 de fin des motorisations thermiques, migration de l'hybridation rechargeable vers l'hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, fortes incertitudes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, etc.

En France, le volume de la production des constructeurs a baissé de 17 % en 2024 d'après les indices produits par l'Insee jusqu'en novembre 2024 et celui des équipementiers de 8 %.

Pour la première fois, le poids des achats de véhicules électriques ne progresse plus et a même reculé en Europe malgré les investissements importants des constructeurs désormais en situation de grande fragilité.

Le mois de janvier 2025 confirme la tendance à la baisse du marché, en continuité du second semestre 2024, avec un résultat inférieur à la moyenne de long terme.

Le marché des voitures particulières est en retrait par rapport à janvier 2024, avec 114 673 immatriculations, soit une baisse de 6,2 %. Le marché du véhicule utilitaire poursuit cette même tendance à la baisse depuis le mois d'août, affichant 25 375 immatriculations, soit une baisse de – 10,1 % sur le mois par rapport à janvier 2024.

Quant au marché du véhicule industriel, les ventes reculent de 16 % par rapport à janvier 2024 avec 3 765 immatriculations.

Le carnet de commandes de VP se dégrade, se situant à moins de 154 000 unités, un niveau particulièrement bas qui correspond à un recul des commandes de voitures particulières de – 22 % par rapport au mois de janvier 2024 qui avait bénéficié du leasing social.

Les commandes de véhicules utilitaires légers, quant à elles, baissent de 7,8 % par rapport à janvier 2024.

Pour l'année 2025, les prévisions de croissance sont peu optimistes face à une activité qui s'annonce peu soutenue par l'investissement et les dépenses publiques.

La consommation des ménages a ralenti au 4e trimestre 2024 et le taux d'épargne demeure à un niveau élevé.

Pour les entreprises de la filière, la rapidité de la transformation rend toute mise en œuvre sur le terrain difficile car de nombreux facteurs se conjuguent : baisse des volumes, pression sur les prix, besoin de diversification, évolution des compétences recherchées... Il s'agit à la fois pour ces entreprises d'engager leur adaptation malgré un fort besoin en compétences et d'envisager des reconversions dans un certain nombre de cas.

Dans le Loir-et-Cher, de nombreux équipementiers sont présents parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Blois : une entreprise fabriquant des produits tels que des tubes et rails pour injection haute pression diesel/essence, des tubes, nourrices, raccords pour application hydrogène et des pièces usinées de précision pour des pompes à essence, une entreprise concevant et fabriquant des dispositifs d'injection, une entreprise fabriquant des projecteurs d'éclairage et des feux pour automobiles, des glaces en plastique ;
- sur le bassin d'emploi de Vendôme : une entreprise fabriquant des colonnes de direction pour automobiles, une entreprise fabriquant des colonnes de direction et cardans de petites et moyennes séries pour des véhicules destinés à des marchés spécifiques ;
- sur le bassin d'emploi de Romorantin-Lanthenay : une entreprise spécialisée dans le moulage de composants technique en matériaux composites, la peinture d'éléments de carrosserie en matériaux composites pour l'industrie automobile, une entreprise fabriquant des colliers de serrage principalement pour l'automobile, et leurs sous-traitants locaux.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme étant durables et nécessitant de trouver des solutions pour inciter les acteurs à la diversification tout en développant les compétences qui peuvent actuellement faire défaut au sein des entreprises de la filière.

Marché machinisme agricole

Le secteur industriel des agroéquipements s'enfonce dans la récession et ne perçoit pour le moment aucun signe de reprise.

En effet, les prises de commandes qui s'étaient stabilisées au printemps ont à nouveau décroché au 3^e trimestre. De janvier à septembre, elles sont en recul de – 13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de – 28 % par rapport à il y a deux ans.

En volume de prises de commandes, 2024 est la plus mauvaise année depuis 2010.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par les mauvais chiffres à l'export. Au terme des huit premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires du secteur affiche une baisse de – 14,5 %, dont – 23 % à l'exportation.

Les marchés des agroéquipements sont tous orientés à la baisse, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest, en passant par l'Asie et les pays de l'Est. Il n'y a actuellement aucun relais de croissance géographique pour les entreprises.

Les ventes d'agroéquipements sur le marché français en légère diminution au 1^{er} trimestre 2024 (– 4 %), se dégradent à vue d'œil : – 12,5 % au T2 et – 18 % au T3. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient accuser un recul de – 10 % à – 15 %, pour s'établir à 8 Mds d'euros.

Les ventes s'élèveraient selon le scénario prévisionnel d'Axema à 7,6 Mds d'euros en 2025 soit un recul de – 5 % pour la seconde année consécutive.

Les carnets de commandes se vident, entraînant les premiers ajustements sur l'emploi. Ainsi, 29 % des entreprises ont déjà réduit leurs effectifs (hors intérim) en 2024. Par ailleurs, 21 % envisagent de nouvelles réductions dans les 12 mois à venir en France.

Dans le Loir-et-Cher, un certain nombre de concepteurs/fabricants/constructeurs sont implantés parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Blois : une entreprise fabriquant et installant des moyens de production à destination de l'agro-industrie, une entreprise concevant, fabriquant et distribuant des matériels d'élevage destinés à entretenir la litière et alimenter les animaux ;
 - sur le bassin d'emploi de Vendôme : une entreprise concevant et fabriquant des machines agricoles pour la recherche agronomique, une entreprise fabriquant des machines pour l'alimentation d'élevage et l'agriculture ;
 - sur le bassin d'emploi du Controis-en-Sologne : une entreprise spécialisée dans la construction, la réparation et la vente de matériels vinicoles, de désherbage et de désinfection thermique,
- et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde et multifactorielle, devrait rester conjoncturelle.

Marchés liés au bâtiment et à la construction

Au-delà du repli sensible de l'activité à l'œuvre dans des secteurs comme l'automobile et les agroéquipements décrit ci-dessus, le bâtiment neuf peine à sortir de l'ornière bien que le déclin des mises en chantier de logements semble s'être arrêté à l'automne : à noter que 15 % des intrants utilisés dans la branche de la construction sont des produits métallurgiques (ossatures, modules, portes et fenêtres, etc.). Globalement, le reflux des taux d'intérêt amorcé au début 2024 (-70 points de base depuis lors pour les crédits nouveaux à l'habitat) redonne progressivement du pouvoir d'achat immobilier aux ménages, d'autant que les prix s'inscrivent sur une pente descendante.

Dans le Loir-et-Cher, un certain nombre d'entreprises ont des marchés clients importants en lien avec le bâtiment et la construction parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Blois : une entreprise spécialiste du matériel pour le BTP, abrasifs, outils diamantés pour la découpe, le ponçage et le polissage des matériaux ou métaux ;
 - sur le bassin d'emploi de Vendôme : une entreprise concevant et fabriquant des solutions de ventilation ;
 - sur le bassin d'emploi de Romorantin-Lanthenay : une entreprise fabriquant du mobilier métallique de bureaux et de magasins, une entreprise concevant, fabriquant et déployant du mobilier métallique, du matériel d'équipement industriel et commercial,
- et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde, devrait rester conjoncturelle.

2. Évolution des emplois et compétences

Une étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032-2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l'observatoire paritaire de la métallurgie n'indique aucune évolution favorable à cet horizon. Dans le cadre d'une hypothèse d'une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d'atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu'aujourd'hui.

Pour le secteur de l'automobile et des cycles, l'étude réalisée par BDO pointe que la situation de l'emploi devrait rester dégradée, dans tous les scénarios, les départs à la retraite représentant environ les 2/3 des mobilités en lien avec une pyramide des âges défavorable pour les effectifs.

Pour les filières de l'automobile, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, les enjeux de transitions énergétiques produiront des effets sur la chaîne de valeur, ce qui suppose dès maintenant de travailler sur les enjeux de développement des compétences au sein de ces filières.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquels ils sont confrontés et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN du Loir-et-Cher » et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- les activités liées au bâtiment et à la construction ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, la construction de machines agricoles, les activités liées au bâtiment ou à la construction, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Les codes NAF des entreprises ou établissements concernées par le périmètre de cet accord sont les suivants : 22, de 24 à 29, 31, 33, 43, 46 et 71.

47 entreprises employant 3 704 salariés comprises dans le périmètre ainsi défini ont été dénombrées (base adhérents - effectifs décembre 2024).

82 % des salariés des entreprises adhérentes comprises dans ce périmètre sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des

entreprises visées à l'article 1er.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et dirigées vers les savoir-faire incontournables de la branche ainsi que les nouveaux métiers en devenir.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

Fonds régionaux et européens : appel aux subventions régionales et aux fonds européens (FSE, FEDER) pour financer des actions spécifiques de formation et d'adaptation des compétences.

Dispositifs d'aide à la transition professionnelle : mobilisation du CPF de transition et du dispositif Pro-A pour accompagner les reconversions.

Partenariats avec les organismes publics et privés : collaboration avec des instituts de formation, des pôles de compétitivité et des agences de développement économique pour cofinancer des programmes de formation.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du

jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire du Loir-et-Cher et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Val de Loire.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO 2i.

Parmi les indicateurs de suivi, figureront :

- nombre d'entreprises bénéficiant des dispositifs d'accompagnement ;
- nombre de salariés formés et taux de certification obtenu ;
- volume d'heures de formation financées.

L'UIMM Val de Loire invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 2 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Val de Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Blois.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Ain Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-02-24 Version KALI retenue : 2025-03-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner, notamment, les entreprises travaillant de la branche métallurgie implantées dans le département de l'Ain confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles devant anticiper les mutations, chacune dans leur secteur.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle, pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les mutations de leurs métiers ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse de leurs marchés ;
- anticiper l'évolution des métiers liée notamment aux technologies digitales et à la transition écologique ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la branche métallurgie implantées sur le territoire.

Réalisation d'un diagnostic préalable

Base documentaire du diagnostic :

- l'avenant au contrat stratégique de la filière automobile 2024-2027 signé le 6 mai 2024 ;
- le contrat stratégique de la filière aéronautique 2024-2027 signé le 15 décembre 2023 ;
- la feuille de route de la filière mines et métallurgie actualisée en octobre 2022 ;
- l'avenant au contrat stratégique de la filière nucléaire signé le 15 avril 2021 ;
- l'étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie à l'horizon 2030-2035 (septembre 2024 - Observatoire paritaire de la métallurgie) ;

- l'étude prospective de l'impact de l'évolution des industries mécaniques sur l'emploi et les besoins de compétences (mai 2024 - Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- analyse des besoins en compétences et formations des entreprises industrielles de la filière aéronautique & spatiale en Auvergne-Rhône-Alpes (juillet 2023 - Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie « Éco-industrie » (septembre 2021 - Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée (avril 2021) ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie sur les « Activités critiques », les activités de la branche métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences (mai 2021 - Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- la 80e enquête semestrielle de conjoncture de Bpifrance Le Lab réalisée entre le 11 novembre et le 4 décembre 2024 ;
- note de conjoncture DREETS AURA - département de l'Ain - 3e trimestre 2024 ;
- Stat'ur AURA - Conjoncture 3e trimestre 2024 ;
- tendances régionales - Banque de France AURA - décembre 2024 ;
- chiffres clés de l'Ain (édition 2024 - CCI de l'Ain) ;
- étude sur les filières d'excellence de l'Ain (janvier 2024 - CCI de l'Ain) ;
- l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises de la métallurgie implantées dans le département de l'Ain au dernier trimestre 2024.

1. Éléments conjoncturels

Le diagnostic quantitatif et qualitatif porte sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire et vise à réaliser conjointement un diagnostic partagé par les partenaires sociaux et préalable à la conclusion d'un accord.

Il est préalablement rappelé que le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21.000 salariés employés dans les 850 entreprises de la branche, 80 % sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

L'Ain est parmi les départements les plus industriels de France.

Les principaux secteurs représentés dans ce département sont notamment :

Automobile, génie climatique, métallurgie et travail des métaux, matériel électrique, fabrication de machines et d'équipements, nucléaire, matériel médical, maintenance industrielle, industries diverses.

La conjoncture économique mondiale conjuguée aux transitions RH, écologiques et énergétiques, impactent fortement les filières industrielles.

La question de notre rayonnement à l'international est aussi clé dans la reconquête de notre souveraineté industrielle.

Avec 12,5 milliards d'euros de produits exportés en 1 an en 2022, l'Ain se place 3e exportateur d'Auvergne-Rhône-Alpes, loin devant la Haute-Savoie. C'est le fruit de l'activité à l'export de plus de 1 600 entreprises industrielles, dont près de 1 000 exportent régulièrement. L'export n'est pas l'apanage des grands groupes car 73 % des entreprises exportatrices ont moins de 20 salariés, ce qui est le reflet de notre département.

Malheureusement, le contexte économique récent a fortement fragilisé cette dynamique avec pour conséquence une recrudescence des demandes d'activité partielle, situation confirmée par différentes sources (DEETS de l'Ain, Urssaf, etc.).

Ce diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

- La « filière automobile », fortement représentée dans notre département, rassemble des constructeurs automobiles, des équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc.). Elle comprend également des constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que des carrossiers et un ensemble d'acteurs.

Selon la CCI de l'Ain, le département compte 58 établissements fabriquant du matériel de transport qui emploient plus de 6 672 personnes et qui exportent 1 898 M€.

L'Ain est le 4e employeur national pour la fabrication de carrosseries et de remorques.

Les fabricants de poids lourds, carrossiers industriels et équipementiers automobiles présentent une diversité de réalisations (assemblage, transformation de véhicules, construction de remorques frigorifiques ou spécifiques).

Transpolis, ville laboratoire unique en Europe, est dédiée à la mobilité urbaine et aux équipements de la route.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée des moteurs thermiques et de fortes interrogations sur le futur de l'automobile et leur motorisation. Tout l'enjeu de cette filière est de maintenir et développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière.

La filière automobile française se trouve à un moment charnière de son évolution. Confrontée à des défis stratégiques liées à la transition écologique, avec la décarbonation de l'industrie et des services, et la fin de la vente des véhicules thermiques en Europe à partir de 2035, la filière doit investir massivement dans un contexte de concurrence internationale exacerbée et le Gouvernement s'est fixé le cap de 2 millions de véhicules électrifiés produits en France par an en 2030.

À l'occasion de la signature du contrat stratégique de filière, les trois priorités de l'État pour la filière automobile ont été rappelées :

- poursuite de l'adoption du véhicule électrique en France d'ici 2035 ;

- fabrication d'une part croissante de véhicules électriques en France ;
- amélioration des relations contractuelles entre sous-traitants et donneurs d'ordres.

Ce nouveau contrat stratégique de filière s'articule autour de 6 axes majeurs définis par des projets structurants :

- gagner en compétitivité et stimuler l'innovation pour créer de la valeur en France ;
- renforcer l'attractivité de la filière, développer les compétences et qualifications et anticiper les reconversions de salariés dans les territoires ;
- assurer notre souveraineté, jouer collectif et renforcer la résilience de la filière ;
- favoriser l'économie circulaire ;
- gérer et renouveler de façon soutenable le parc automobile et le développement des nouvelles mobilités.

Ainsi, la période qui s'est ouverte a marqué une accélération de l'électrification impliquant un fort soutien à l'innovation, une montée en compétitivité et la création de valeurs et d'emplois en France pour développer une mobilité respectueuse de l'environnement.

Tous les acteurs de la filière présents dans l'Ain connaissent une baisse significative de leur activité.

- La « filière aéronautique » est une filière émergente dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 50 entreprises et établissements couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, et en particulier les activités de sous-traitance.

Elle peut constituer une passerelle de reconversion pour les entreprises de la filière automobile. La région Auvergne-Rhône-Alpes porte ce projet au travers, notamment, d'un campus des métiers et des qualifications dont l'un des lieux totem sera implanté à Ambérieu-en-Bugey (Ain).

La filière aéronautique et spatiale représente près de 200 000 emplois en France dont plus de 30 000 en Auvergne-Rhône-Alpes. Elle connaît des perspectives de croissance élevées avec 25 000 recrutements attendus annuellement au niveau national et plus de 3 000 dans notre région.

La force de la filière aéronautique et spatiale repose, pour partie, sur la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement. Auvergne-Rhône-Alpes présente ainsi des atouts incontestables, en tant que première région de sous-traitance aéronautique et spatiale.

L'un des enjeux du territoire aindinois sera de répondre aux besoins de cette filière par le développement et la diversification des entreprises sous-traitantes.

- La « filière métallurgie et mécanique » est une filière d'excellence dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 650 entreprises et établissements.

Entre micro-technologies et réalisations de grande envergure, ouverte sur l'international et riche d'un héritage industriel unique, elle rassemble divers secteurs : mécanique industrielle, structure métallique, moules (1er rang national pour la fabrication de moules et modèles),

câbles, travail et traitement des métaux et fabrication d'outillage.

Il est à noter que les entreprises sous-traitantes de la filière automobile indiquent avoir amorcé un désengagement de ce secteur.

Cette filière est directement impactée par la mauvaise conjoncture actuelle.

De nombreuses entités connaissent des baisses d'activité pouvant aller jusqu'à 50 % selon l'étude menée sur le dernier trimestre 2024 auprès des entreprises aindinoises de la branche métallurgie.

- La « filière aéraulique frigorifique et thermique » est également une filière d'excellence dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 250 entreprises et établissements.

Les entreprises ont des clients aux activités souvent sensibles ou stratégiques (équipement, aéroports, hôpitaux, hôtels, universités, monuments historiques, open data).

Elles figurent au 1er rang national pour la fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels.

Cette filière exporte dans le monde entier et est soumise à une forte concurrence.

Les acteurs de cette filière sont soumis aux aléas de la conjoncture économique et certains enregistrent de très fortes baisses d'activité.

- La « filière éclairage et équipements électriques, électroniques » est une filière d'importance dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 600 entreprises et établissements qui interagissent avec de nombreux secteurs.

Elle connaît des enjeux environnementaux sur la gestion des déchets électriques et électroniques qu'elle récupère et recycle.

Elle se place au 4e rang national des exportateurs.

Certaines entreprises connaissent de grandes difficultés en raison de leurs marchés en lien avec la commande publique ou le bâtiment.

- La « filière agroalimentaire » est une filière phare dans le département de l'Ain avec son Technopôle Alimentec.

Elle rassemble environ 200 entreprises et établissements dont les équipementiers de l'industrie agroalimentaire qui relèvent de la branche métallurgie.

Le département de l'Ain se place au 2e rang régional des équipementiers de cette filière.

De la formulation au process, en passant par l'emballage et la sécurité alimentaire, la force de l'Ain se caractérise par la diversité de ses productions et son réseau d'équipementiers. C'est un concentré d'expertises avec en appui le Technopôle Alimentec.

Les enjeux de cette filière sont à la fois sociétaux et réglementaires (évolutions des normes sanitaires, contraintes sur les emballages, etc.).

Les équipementiers de notre branche (fabricants de lignes de production et leurs sous-traitants) sont touchés de plein fouet par la conjoncture en raison, notamment, du coût de ces lignes de fabrication et des baisses des investissements de leurs clients.

- La « filière nucléaire » est une filière historique de notre département de l'Ain tant dans la production d'électricité que dans la recherche (CERN).

L'Ain regroupe plusieurs installations actives du nucléaire (CNPE, ICEDA, CERN). Le CNPE du Bugey délivre 40 % de la consommation d'électricité de la région et regroupe 1 400 emplois directs et 10 000 emplois indirects (sous-traitance).

Les principaux enjeux de la centrale du Bugey sont à la fois le projet du Grand Carénage qui a sollicité 11 000 emplois directs et indirects entre 2014 et 2025 et la décision d'implantation de deux réacteurs EPR2 sur le site de production du Bugey.

La filière constitue un potentiel de développement (diversification et reconversion) pour les entreprises sous-traitantes.

La situation économique en 2024 s'est caractérisée par un contexte difficile avec une baisse significative des investissements. Des secteurs clés de notre branche automobile, produits métallurgique et mécanique ont connu un recul d'activité important tandis que la filière nucléaire a tenu ses promesses d'activité.

Une hausse des liquidations judiciaires a été constatée en 2024 (+ 8 % au niveau national), signalant des difficultés pour de nombreuses entreprises. Le département de l'Ain n'est pas épargné : tandis que l'industrie avait été préservée, elle ne l'est plus désormais, les défaillances touchant tous les secteurs d'activité et désormais également ceux de notre branche.

Les dépenses d'investissement reculent notamment dans les PME, se situant en 2024 en dessous de la moyenne constatée depuis 2009.

Pour la première fois depuis 20 ans, les investissements liés à la construction sont dépassés par ceux relatifs à l'information (logiciels).

L'enquête de Banque de France, montre le pessimisme des chefs d'entreprises qui jugent leurs carnets de commandes dégarnis dans tous les secteurs de l'industrie manufacturière. Ce début d'année 2025 montre le point le plus bas atteint depuis 2020.

Cette situation a impacté l'emploi puisqu'une augmentation brutale du nombre de salariés touchés par un PSE a été constaté au 3e trimestre 2024 (données de la DARES) et les recrutements ont fléchi en fin d'année 2024 y compris dans notre branche (données Urssaf).

Ainsi l'emploi salarié hors intérim fléchit pour la première fois depuis quatre ans (sources Insee). Au total, 6 000 emplois nets ont été supprimés dans la branche métallurgie au 3e trimestre 2024 (sources Insee, DARES).

La baisse d'activité se traduit par des demandes d'indemnisation d'APLD lorsque cela est

possible et d'activité partielle.

La 80e enquête de conjoncture de BPI, basée sur les retours de près de 5 000 entreprises, permet d'évaluer la situation et les perspectives des TPE-PME en termes d'activité, d'emploi, de trésorerie, de rentabilité et d'investissement :

- les TPE-PME font part d'un tassement de leur activité en 2024, plus fort qu'anticipé au printemps dernier : le solde d'opinion recule de 8 points sur le semestre et de 14 points sur un an et passe en territoire négatif (– 6), s'éloignant un peu plus de sa moyenne de long terme (+ 14). L'emploi, qui avait jusqu'ici fait preuve de résilience, s'ajuste avec retard au tassement de l'activité et ralentit fortement. La conjoncture se dégrade quelle que soit la taille de l'entreprise, et les PME d'au moins 100 salariés s'en sortent mieux. Les entreprises exportatrices, qui avaient globalement mieux résisté au premier semestre 2024, affichent également un ralentissement marqué de leur activité en 2024, même si elles restent plus dynamiques que leurs homologues non-exportatrices.

Les secteurs de la construction et des services de transport, particulièrement affectés en 2023, connaissent toujours une situation difficile, impactant ainsi les entreprises industrielles sous-traitantes de ce secteur, notamment de la métallurgie. La conjoncture se détériore fortement dans l'industrie.

Le taux d'utilisation des capacités de production en Auvergne-Rhône-Alpes atteint un niveau bas à 71 % fin 2024. Le ralentissement de la production industrielle s'est accentué en décembre (source Banque de France).

Les carnets de commandes demeurent faibles bien en dessous des attentes tandis que les stocks de produits finis sont jugés au-dessus des attentes (source Banque de France).

Ces constats ont été confirmés par l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain fin 2024 ;

- la trésorerie des TPE-PME s'est dégradée en 2024 mais reste en moyenne proche de son niveau d'avant crise sanitaire. Les craintes de non-remboursement des PGE restent limitées et représentent toujours 4 % de l'échantillon.

En ce qui concerne notre département où la taille des entreprises de notre branche est inférieure à la moyenne nationale, ce point est contredit par les remontées de bon nombre des entreprises de notre branche, par l'Urssaf et par les banques.

Les dirigeants signalent par ailleurs une baisse de la rentabilité : un niveau désormais inférieur à sa moyenne de long terme. La part de dirigeants jugeant leur rentabilité mauvaise augmente de 3 points à 25 % tandis que celle la jugeant bonne baisse de 3 points à 20 % ;

- malgré un accès au crédit d'investissement toujours jugé plutôt aisé, l'investissement se replie en 2024. Il pâtit de contraintes de demande de plus en plus puissantes, d'un coût du crédit encore élevé et d'une concurrence accrue, auxquels viennent s'ajouter les incertitudes politiques.

La faiblesse de la demande est de loin le premier frein, en forte progression ce semestre (cité par 59 % des TPE-PME soit + 7 points). La rentabilité et la concurrence sont perçus comme des obstacles importants à l'investissement par respectivement 41 % et 34 % des TPE-PME (+ 4 à 5 points ce semestre).

Les statistiques de la DREETS AURA relatives au département de l'Ain montrent un recul de 3,1 % des investissements des entreprises sur une année et un recul de plus de 22 % des exportations.

- les TPE-PME ne s'attendent pas à un redémarrage en 2025 et anticipent une nouvelle dégradation de leur situation financière. L'indicateur relatif aux perspectives d'activité recule de 7 points à un niveau sensiblement inférieur à sa moyenne historique, laissant attendre un ralentissement. Les perspectives s'assombrissent dans tous les secteurs à l'exception des

transports, dont la conjoncture resterait néanmoins morose. Les dirigeants freineraient leurs embauches en conséquence. Malgré la levée attendue de certains obstacles à l'investissement (désinflation soutenant la consommation et donc les débouchés des entreprises, baisse des taux d'intérêt), l'incertitude politique favorise l'attentisme des dirigeants, dont les intentions d'investissement sont en baisse.

L'activité des TPE-PME marque un coup d'arrêt en 2024. L'emploi s'ajuste avec retard et ralentit fortement.

L'activité des TPE-PME est en particulier affectée par la faiblesse de la demande, comme en témoignent les carnets de commande peu remplis, qui se sont encore tassés au 2d semestre. Les difficultés d'approvisionnement, en forte diminution depuis 2022, se stabilisent ce semestre. Elles contraignent significativement l'activité de 29 % des TPE-PME.

La conjoncture des TPE-PME apparaît dégradée dans tous les secteurs d'activité, quelle que soit la taille de l'entreprise. La conjoncture se détériore le plus fortement dans l'industrie et le tourisme, qui affichent un solde d'opinion en baisse de 14 points sur le semestre.

Les dirigeants déclarent une croissance du chiffre d'affaires plus faible qu'en 2023 quelle que soit la taille de leur entreprise. Les PME d'au moins 100 salariés sont les seules à enregistrer une croissance positive en 2024 (+ 0,7 %), bien que nettement plus faible que le rythme moyen observé dans l'enquête depuis 2000 (+ 4,5 %). Le chiffre d'affaires recule chez les PME de plus petite taille, le plus fortement chez les TPE de 1 à 9 salariés (– 3,7 %), habituellement moins dynamiques.

Les entreprises exportatrices, tout comme celles innovantes, déclarent un ralentissement marqué de leur activité en 2024, même si elles restent plus dynamiques que leurs homologues non-exportatrices.

L'enquête menée par l'UIMM de l'Ain auprès de ses adhérents confirme que l'ensemble des secteurs de la branche sont impactés par des difficultés économiques et des baisses d'activité pouvant aller jusqu'à 50 % et des fermetures d'entreprises, avec des disparités selon les entreprises et les marchés.

Cette enquête a fait ressortir la répartition suivante des entreprises du territoire impactées par la baisse d'activité :

- moins de 11 salariés : 18 %, soit 40 entreprises ;
- de 11 à 49 salariés : 42 %, soit 94 entreprises ;
- de 50 à 99 salariés : 32 %, soit 72 entreprises ;
- 100 et plus salariés : 8 %, soit 18 entreprises.

Les rares secteurs plus porteurs tels que l'aéronautique et le nucléaire ne suffisent pas à compenser les baisses d'activité accusées dans les industries de la métallurgie de l'Ain composées essentiellement d'entreprises de sous-traitance multisectorielle et l'inquiétude gagne les chefs d'entreprise aindinois de voir cette situation se prolonger, voire se dégrader.

2. Les enjeux des différentes filières

Un environnement défavorable

Les investisseurs privilégient les datacenters à l'investissement industriel.

La surréglementation européenne dans tous les domaines/déréglementation des autres pays dont les États-Unis, qui génère une distorsion de concurrence.

Le barrage à l'export de certains pays défavorable à nos exportations.

Le contexte politique et économique de la France.

Transition écologique et décarbonation

La transition écologique s'impose à toutes les filières. Elle est principalement mise en place par des efforts d'efficience et d'économies sur les processus, les transports, l'énergie, les matières.

Cela passe principalement par des écosystèmes à développer, la culture associée et la gestion des compétences nécessaires, ainsi que les technologies prioritaires de production correspondantes.

Les industries de la branche participent à la compétitivité bas carbone du pays au travers de la décarbonation de l'industrie.

Les marqueurs représentatifs de cette transition s'illustrent par :

- la transition énergétique ;
- un périmètre qui ne se limite pas aux obligations réglementaires ;
- un engagement de toutes les parties prenantes (direction et opérations) ;
- l'équilibre à trouver entre les coûts associés (obstacles financiers/financements) et la création de valeur résultante.
- la nécessaire montée en compétences interne et dans les parcours de formation ;
- une attention aux actions réalisées pour limiter les effets rebonds (concernant le numérique notamment).

Innovation et créativité

Vecteurs de développement des entreprises et de la filière, les acteurs sont confrontés à des mutations à intégrer, notamment :

- la capacité à démontrer leur vitrine numérique ;
- la maîtrise des matières et procédés ;
- la maîtrise de l'énergie dans les process et installations ;
- l'éco-conception ;
- la transformation managériale.

Maîtrise et exploitation de la donnée numérique et cybersécurité

Les entreprises ont su passer de machines traditionnelles aux commandes numériques et maintenant connectées, voire en réseau. Cependant la capacité à s'assurer de la fiabilité des data, à corréler les indicateurs, analyser, modifier les processus et les communiquer requiert d'autres compétences que l'utilisation à minima de logiciels de gestion d'entreprises de plus en plus performants. Il sera nécessaire d'accompagner les équipes dans l'animation, l'implication des opérateurs dans la chaîne de valeur, l'acquisition des compétences requises et la compréhension des données de simulation.

L'IA comme vecteur de performance et réactivité.

Avec les sources d'entrées dues aux machines connectées et à des systèmes intégrant des objets connectés, les entreprises sont plus vulnérables. Les règles d'intrusion physiques ne doivent pas être négligées. Les priorités à développer concernent le partage des données clients, la cybersécurité interne et la gestion des compétences.

Accompagnement des compétences

Les entreprises ancrent l'accompagnement des compétences comme un élément fondamental pour s'inscrire dans une industrie forte et attractive.

Les enjeux sont multiformes :

Acquérir les compétences pour absorber les transformations industrielles (technologies, diversification, numérique, écologie, etc.).

3. Évolution des métiers

Les éléments de l'enquête réalisée au dernier trimestre 2024 auprès de entreprises de la métallurgie implantées dans le département de l'Ain confirment le diagnostic réalisé en juillet 2023 par BDO pour l'observatoire paritaire de la métallurgie.

Les enseignements du diagnostic démontrent l'importance de :

- conserver une expertise forte dans nos domaines traditionnels de compétences :
 - ajustage-montage, chaudronnerie, traitement de surface, montage-câblage, usinage-fraisage, outillage-réglage, dessin industriel, électronique-électrotechnique, contrôle qualité, contrôle non destructif, maintenance ;
- développer de nouvelles compétences qui peuvent être regroupées en trois thèmes :
 - compétences techniques : nouveaux matériaux et assemblage, fabrication additive, formage et usinage innovants, nouveaux traitements de surface, robotique/cobotique, électronique, mécatroniques/composants intelligents, nouvelles énergies et propulsions, réseaux et télécommunication, procédés de contrôle non destructif, économie circulaire, écoconception des produits, analyse du cycle de vie (ACV), recyclage, écologie industrielle site/installations ;
 - compétences organisationnelles : nouvelles formes de collaboration et d'innovation (design thinking, open innovation, etc.), accompagnement du changement, amélioration continue, relations clients-fournisseurs (notamment en local, circuits courts), internationalisation/export, communication digitale ;
 - compétences numériques : Big data - data science - IA - cloud, capteurs - IoT - réalité augmentée, intégration système - machines intelligentes, réalité virtuelle - jumeaux numériques - maquettes digitales, cybersécurité, maintenance prédictive, continuité numérique produit.

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain confirment celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les mutations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en

favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

Les réglementations obligent les industriels à travailler sur de nouvelles stratégies : la décarbonation, la digitalisation, l'économie circulaire, l'efficacité énergétique. Les nouvelles directives responsabilisent les entreprises et les amènent à traiter les questions de responsabilité sociale et environnementale tout au long de leur chaîne de valeur.

Ce point va impacter très fortement les entreprises et leurs métiers, y compris les PME et sous-traitants. Les besoins en formation doivent prendre en compte ce virage.

Si les plus gros donneurs d'ordre sont déjà engagés dans des actions concrètes, les PME sont quant à elles encore éloignées de ces mutations.

Le constat est que la transition écologique impacte toutes les filières industrielles, les décisions institutionnelles, les stratégies de formation, d'innovation, de réglementation et de responsabilité collective et sociétale.

La nécessaire transformation de l'industrie, et notamment des PME et sous-traitants, pour une meilleure prise en compte de l'impact environnemental, doit être soutenue notamment au travers de la formation.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation de l'Ain, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de l'Ain, pour toutes les entreprises de la branche relevant du notre champ d'application professionnel rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a pour objectif de soutenir et accompagner les entreprises dans le diagnostic de la situation, la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de

travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également à la transition écologique, aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance durable et de compétitivité des entreprises.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions par l'article 88.2 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie, ainsi qu'en commission paritaire de suivi de l'accord.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE-Formation, FSE, région, etc.).

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI).

Les parties rappellent, par ailleurs, que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD ainsi que les accords de performance collective constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein

des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

Enfin, d'autres dispositifs peuvent être déployés dans les entreprises afin de former et/ou de contribuer à sauvegarder des emplois, tels que :

- l'AFEST ;
- la mise à disposition de personnel, notamment d'une entreprise en sous-activité vers une entreprise en pleine activité ;
- les dispositifs de reconversion (projet de transition professionnelle, transitions collectives, congé de mobilité, CPF, etc.) et de mobilité professionnelle et/ou géographique ;
- des parcours de formation professionnelle favorisant l'acquisition de nouvelles compétences en vue de développer la polyvalence et la polyactivité des salariés ;
- des accompagnements personnalisés d'entreprises sur le terrain industriel (diagnostic, PCC, etc.) ;
- une utilisation renforcée du jobboard l'industrie-recrute (prêt de personnel et mobilité).
- ...

Article 3 — Durée et entrée en vigueur de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM de l'Ain.

Les membres de cette commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, une fois par an suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM de l'Ain invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 15 jours précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de l'Ain aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Charente-Maritime Valeur de point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-12-19 Version KALI retenue : 2025-04-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 9 juillet et le 6 septembre 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté notamment sur les problématiques du logement des salariés et de l'inflation. Mais également sur la situation économique contrastée des entreprises en Charente-Maritime, certains secteurs étant touchés par des difficultés notables.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Charente-Maritime, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,80 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur de point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-02-11 Version KALI retenue : 2025-04-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 décembre 2024 et le 11 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 juillet 2024.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements de la Corse-du-Sud (2A) et de la Haute-Corse (2B).

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à trois euros et soixante-quatorze centimes d'euros (3,74 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2025.

Article 3 — Rappel et maintien de la convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes

Rappel de l'article 3 de l'accord du 11 juillet 2024 : « Dans le cadre de l'accord du 11 juillet 2024 fixant la première valeur du point applicable dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse suite à l'entrée en vigueur le 1er janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux se sont engagés à faire évoluer cette valeur de manière progressive dans une perspective de convergence avec le département des Alpes-Maritimes.

Il a été ainsi convenu qu'à l'issue d'une période de 5 ans, soit au plus tard le 1er juillet 2029, la valeur du point applicable dans les départements susvisés, sera identique à celle appliquée à la même date dans le département des Alpes-Maritimes.

La mise en place de cette mesure de lancement visant à garantir une transition harmonieuse vers une valeur du point équivalente entre la Corse et les Alpes-Maritimes. Elle reflète l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'équité et de la cohérence dans le calcul de la prime d'ancienneté ».

À ce titre, les partenaires sociaux décident du maintien de la volonté de convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes, conformément à la durée et aux modalités rappelées ci-avant.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Annexe

Article

Annexe Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2025.
Département Corse-du-Sud – 2A.
Département Haute-Corse – 2B.
Valeur de point : 3,74 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	16,27 €	21,69 €	27,12 €	32,54 €	37,96 €	43,38 €	48,81 €	54,23 €	59,65 €	65,08 €	70,50 €	75,92 €	81,35 €
	2	17,95 €	23,94 €	29,92 €	35,90 €	41,89 €	47,87 €	53,86 €	59,84 €	65,82 €	71,81 €	77,79 €	83,78 €	89,76 €

B	3	19,64 €	26,18 €	32,73 €	39,27 €	45,82 €	52,36 €	58,91 €	65,45 €	72,00 €	78,54 €	85,09 €	91,63 €	98,18 €
	4	21,88 €	29,17 €	36,47 €	43,76 €	51,05 €	58,34 €	65,64 €	72,93 €	80,22 €	87,52 €	94,81 €	102,10 €	109,40 €
C	5	24,68 €	32,91 €	41,14 €	49,37 €	57,60 €	65,82 €	74,05 €	82,28 €	90,51 €	98,74 €	106,96 €	115,19 €	123,42 €
	6	27,49 €	36,65 €	45,82 €	54,98 €	64,14 €	73,30 €	82,47 €	91,63 €	100,79 €	109,96 €	119,12 €	128,28 €	137,45 €
D	7	29,17 €	38,90 €	48,62 €	58,34 €	68,07 €	77,79 €	87,52 €	97,24 €	106,96 €	116,69 €	126,41 €	136,14 €	145,86 €
	8	32,54 €	43,38 €	54,23 €	65,08 €	75,92 €	86,77 €	97,61 €	108,46 €	119,31 €	130,15 €	141,00 €	151,84 €	162,69 €
E	9	37,03 €	49,37 €	61,71 €	74,05 €	86,39 €	98,74 €	111,08 €	123,42 €	135,76 €	148,10 €	160,45 €	172,79 €	185,13 €
	10	42,64 €	56,85 €	71,06 €	85,27 €	99,48 €	113,70 €	127,91 €	142,12 €	156,33 €	170,54 €	184,76 €	198,97 €	213,18 €

Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales Valeur de point au 1er avril 2025

Date du texte : 2025-03-07 Version KALI retenue : 2025-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 15 novembre 2024, 12 décembre 2024 et 7 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

À l'issue de la réunion de négociation du 7 mars 2025, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2022 déterminant la valeur du point à compter du 1er janvier 2024.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,40 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er avril 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu des dispositions de l'accord national du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 — Handicap

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Midi-Pyrénées Valeur de point au 1er avril 2025

Date du texte : 2025-02-25 Version KALI retenue : 2025-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 5 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

À l'issue de la réunion de négociation du 25 février 2025, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 avril 2024.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Midi-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,38 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er avril 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu des dispositions de l'accord national du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 — Handicap

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Vendée Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-04-04 Version KALI retenue : 2025-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi des salariés au cœur de leurs préoccupations.

Les parties rappellent les dispositions du titre IV « Dialogue social en entreprise » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, en particulier l'article 45 « Partage sur la stratégie de l'entreprise » qui prévoit que « le dialogue professionnel peut également prendre la forme d'une communication par l'employeur aux salariés sur la stratégie de l'entreprise.

L'accélération de la transformation des modèles économiques, la digitalisation et l'automatisation des modes d'organisation que traversent les entreprises rendent, plus que jamais, indispensables la concertation et les échanges avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces changements ont un impact sur l'organisation et la réalisation du travail, et seront d'autant mieux pris en compte que le dialogue de proximité sera développé.

Un partage responsable et transparent, par la direction de l'entreprise avec les salariés, des projets envisagés et de leurs effets attendus est utile. En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce partage ne doit pas entraver le bon déroulement de leurs missions.

Ce partage prend tout son sens lorsqu'une bonne articulation entre dialogue social et dialogue professionnel est effective, et que la direction de l'entreprise dispose d'une réelle capacité à pouvoir ajuster ses projets au regard des échanges issus de ces deux formes de dialogue.

Il est utile pour les entreprises d'organiser une remontée des potentielles observations des salariés sur les informations présentées par l'employeur, au besoin par l'intermédiaire de leurs responsables hiérarchiques ou des représentants du personnel ».

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la

formation professionnelle en vue d'accompagner l'ensemble des entreprises du secteur de la métallurgie en Vendée confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises intervenant sur les secteurs du machinisme agricole, du bâtiment, de l'automobile et du nautisme, peu important qu'ils soient constructeurs ou sous-traitant.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi en mobilisant les différents dispositifs de la formation professionnelle favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés et leur permettant, le cas échéant, d'évoluer professionnellement dans l'entreprise ;
- préparer la reprise dans toutes les entreprises subissant une baisse d'activité, et en particulier dans les filières précitées, en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et en se préparant à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, l'intelligence artificielle (IA)... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés.

Afin d'atteindre ces objectifs, les signataires rappellent que l'entretien professionnel tel que défini par l'article 65.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée « constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire "Observations" intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle ».

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi des salariés dans le secteur de la métallurgie en Vendée a été réalisé conjointement par l'UIMV et l'observation régional des compétences industrielles des Pays de la Loire (ORCI PdL). Au cours de la négociation du présent accord, il a été présenté aux partenaires sociaux et a permis de poser un diagnostic partagé par l'ensemble des parties prenantes.

Les éléments retenus à l'appui de l'établissement du présent diagnostic sont annexés au présent accord.

Le diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

Portrait socio démographique de la Vendée

Le secteur de la métallurgie en Vendée se caractérise d'abord par un tissu d'entreprises de type TPE-PME multi secteurs d'activité, avec une surreprésentation des sous-traitants (correspondant à la catégorie « Alliages et produits métalliques » en bleu foncé dans le schéma ci-dessous) ainsi que des fabricants de machines et équipements (en vert dans le schéma ci-

dessous).

En effet, ces 2 secteurs d'activité regroupent à eux seuls 69 % des effectifs de la métallurgie en Vendée, contre 52 % en région Pays de la Loire, et 47 % au niveau national.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 64.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250018_0000_0011.pdf/BOCC

Cette surreprésentation des sous-traitants rend les entreprises de la métallurgie vendéenne particulièrement sensibles aux variations d'activité.

En effet, on assiste systématiquement au phénomène de rapatriement de la production par les donneurs d'ordre quand leur activité se contracte. Au sein de la chaîne de production, les sous-traitants sont donc une variable d'ajustement pour les donneurs d'ordre.

De la même façon, la contraction de l'activité affecte le niveau d'investissements des entreprises, ce qui entraîne mécaniquement une baisse de volumes chez les fabricants de machines et équipements.

Ainsi la crise de 2008/2009 a particulièrement affecté la Vendée, les effectifs totaux de la métallurgie ayant diminué de 9,5 % alors même que le département était l'un des plus consommateur – le 2e au niveau national – du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Il faudra quasiment 10 ans à la métallurgie vendéenne pour retrouver ses effectifs d'avant crise 2008/2009 et reprendre une croissance plus soutenue.

En effet, entre 2015 et 2023, alors que les effectifs salariés dans la métallurgie sont quasiment restés stables au niveau national, ils augmentent de 14 % en Pays de la Loire et 21 % en Vendée.

Ainsi, selon les données de l'observatoire régional des compétences industrielles (ORCI) des Pays de la Loire (PdL) au 3e trimestre 2024, la métallurgie vendéenne emploie 22000 personnes au total dont 20100 sont salariés, auxquels s'ajoutent 1 900 intérimaires.

Cette forte évolution des effectifs a notamment eu pour conséquences :

- des besoins structurels de recrutements qui se confirment jusqu'en 2023 au regard des dernières enquêtes de l'ORCI PdL sur les intentions de recrutement au second semestre : en 2021, 1 300 projets ; en 2022, 1 740 projets ; en 2023, 1 800 projets ;
- ces projets de recrutements sont jugés difficiles par 60 % des entreprises ;
- un taux de chômage bas, en particulier au sein des intercommunalités où le taux d'emploi industriel est élevé (Terres de Montaigu, Pays de Mortagne, Pays des Herbiers -souvent cité comme l'un des taux de chômage les plus bas au niveau national – et La Roche-sur-Yon Agglomération).

À la 1re singularité d'activité, s'ajoute ensuite celle relative à la taille des entreprises.

83,5 % des établissements de la métallurgie vendéenne ont un effectif inférieur à 50 salariés, dont 60 % de moins de 10 salariés.

Enfin, en Vendée, l'enjeu démographique impacte fortement la population active, et la métallurgie n'est pas épargnée. Sans événements majeurs remettant en cause les tendances observées, la population active vendéenne va structurellement diminuer (cf. projections ci-dessous).

Dans ce contexte, la pyramide des âges est très déséquilibrée dans l'industrie métallurgique vendéenne. À horizon 10-15 ans, ce sont près de 30 % des salariés de la branche de la métallurgie qui arriveront en fin de carrière.

En effet, après une relative modération de la croissance démographique observée sur la période 2015-2019, cette dernière a été un peu plus soutenue sur les trois dernières années connues (environ 7 000 habitants en plus par an entre le 1er janvier 2019 et le 1er janvier 2022).

Parallèlement, le solde naturel est devenu négatif en Vendée à partir de 2015. Aussi, depuis lors, la croissance démographique observée est exclusivement portée par le solde migratoire qui connaît, pour sa part, un net regain sur les dernières années (de 4 040 personnes en 2015 à 8 760 en 2021).

Cependant, la composition du solde migratoire engendre un vieillissement de la population plus rapide en Vendée : environ 80 % du solde migratoire est composé de personnes âgées de plus de 40 ans, et 40 % d'entre-elles ont plus de 60 ans.

(Graphiques non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 65**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250018_0000_0011.pdf/BOCC

1. Éléments conjoncturels

À l'appui d'éléments nationaux et locaux (Bilan de la conjoncture nationale et vendéenne en 2024 – OESTV, janvier 2025 ; enquête de conjoncture métallurgie vendéenne – UIMV, février 2025 : 110 entreprises répondant couvrant 10 539 salariés), les principaux enseignements à retenir sont les suivants :

Concernant l'année 2024 : après 4 années consécutives où l'activité était globalement en croissance, le chiffre d'affaires 2024, en moyenne, baisse de – 1,2 % par rapport à 2023, avec des situations très hétérogènes d'une entreprise à l'autre, d'un marché à l'autre.

En revanche, les entreprises répondantes sont unanimes sur une dégradation nette de l'activité à compter de la 2e partie de l'année (conséquences de la dissolution de l'Assemblée nationale et de l'instabilité politique qui s'en est suivie).

Les secteurs qui avaient connu dès 2023 une baisse d'activité, notamment le machinisme agricole (en particulier le travail du sol) n'ont pas connu d'embellie en 2024. Selon AXEMA (Fédération du machinisme agricole), en décembre 2024, la filière connaissait son 28e mois consécutif de baisse en prise de commandes avec un automne 2024 à – 28 % par rapport à il y a 2 ans.

En revanche, pour des secteurs comme l'aéronautique/aérospatial, la navale, le nucléaire et le

médical, le niveau d'activité reste à un haut niveau, les difficultés résidant principalement sur des difficultés de recrutement accrues et une capacité inégale de l'ensemble des sous-traitants à répondre à la montée en charge de l'activité, les retards des uns impactant les plannings des autres.

Par ailleurs, l'infléchissement des intentions d'investissements déclarés en début d'année 2024 à – 24 %, s'est confirmé en 2025 pour s'établir en réalité à – 28 %.

Concernant l'année 2025 : la diminution de la visibilité du carnet de commandes et la tendance baissière de l'activité sont beaucoup plus marquées qu'il y a 1 an à la même époque (23 % en 2024 vs 39 % en 2025). D'ailleurs, la principale difficulté rencontrée par la moitié des répondants à l'enquête de conjoncture de l'UIMV est la diminution de la clientèle/baisse du carnet de commande.

Les conséquences sont multiples. Alors que les investissements ont déjà reculé en 2024, les intentions sur 2025 sont encore orientées à la baisse selon les répondants. Par ailleurs près d'un tiers d'entre eux prévoient une dégradation de leur trésorerie (c'était 22 % il y a 1 an), mettant particulièrement en avant un effet « ciseaux » de la part de leurs clients : des prix de plus en plus négociés et serrés alors que les délais de règlement s'allongent.

Même si bon nombre des répondants envisagent/espèrent une reprise de l'activité au second semestre 2025, plus de 25 % d'entre eux craignent que le niveau d'activité ait un impact sur leurs effectifs.

Focus sur les secteurs d'activité les plus touchés

Tendances de la filière du machinisme agricole

Le machinisme agricole est un secteur d'activité qui représente au global 3 900 emplois (dont 1 600 mono-filière) en Vendée soit près de 20 % des effectifs salariés de la métallurgie du département. Il regroupe aussi bien des constructeurs, donneurs d'ordre que des équipementiers, sous-traitants.

D'après AXEMA (le syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et des espaces verts) les chiffres nationaux 2024 sont les plus mauvais depuis 2010 avec une récession sans signe de reprise à court terme :

« Les prises de commandes qui s'étaient stabilisées au printemps ont à nouveau décroché au 3e trimestre. De janvier à septembre, elles sont en recul de – 13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de 28 % par rapport à il y a deux ans.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par les mauvais chiffres à l'export. Au terme des huit premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires du secteur affiche une baisse de – 14,5 %, dont – 23 % à l'exportation.

Les marchés des agroéquipements sont tous orientés à la baisse, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest, en passant par l'Asie et les pays de l'Est. Il n'y a actuellement aucun relais de croissance géographique pour les exportateurs français.

Les ventes d'agroéquipements sur le marché français, en légère diminution au 1er trimestre

2024 (– 4 %), se dégradent à vue d'œil : – 12,5 % au T2 et 18 % au T3. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient accuser un recul de – 10 % à – 15 %, pour s'établir à 8 Md d'euros. »

Communiqué de presse AXEMA du 13 novembre 2024.

Néanmoins AXEMA indique s'attendre à une reprise mi-2025 (sous réserve de récoltes normales). Cette reprise serait expliquée à la fois par le renouvellement naturel du parc qui avait été mis entre parenthèse en 2024 mais également la nécessité d'innover avec des nouveaux équipements et de nouvelles technologies pour améliorer la productivité des exploitations.

D'autre part malgré de forts aléas conjoncturels la tendance de long terme incite à l'optimisme car la nécessité de nourrir une population mondiale en hausse continue jusqu'à la fin du siècle (+ 80 millions d'habitants par an en 2024, + 2 milliards d'habitants prévus en 2100) conjuguée aux pénuries grandissantes de main d'oeuvre dans le monde agricole nécessiteront une mécanisation toujours plus importante à l'avenir.

En revanche, les effets conjoncturels touchant de manière différenciée le travail du sol (enjeu des aléas climatiques) et l'élevage (enjeu des épidémies) il est nécessaire, dès à présent, de renforcer les compétences des salariés pour leur permettre de l'adaptabilité au sein des diverses entreprises du machinisme agricole.

Tendances de la filière du bâtiment

En l'absence de statistique existante, l'UIMV, à travers son enquête de conjoncture et la connaissance des entreprises de la branche estime qu'environ 150 entreprises de la métallurgie vendéenne travaillent directement ou indirectement pour le secteur du bâtiment, et elles emploient environ 7 100 salariés.

Là également il convient de faire la distinction entre les fabricants/donneurs d'ordre (fabricants de menuiseries aluminium, chauffe-eau, chauffage électrique, construction métallique, constructions modulaires, etc.) et leurs sous-traitants, qu'ils soient mono-filières ou non.

Or, le secteur du bâtiment à l'instar du contexte national est aujourd'hui en grandes difficultés et sans perspective de reprise rapide (taux de crédits élevés, prix encore élevés, normes contraignantes).

Le nombre de permis de construire autorisés en Vendée a reculé de 24 % comparé à 2023, et ce, après un précédent repli de 23 % sur l'ensemble de l'année 2023. Dans le détail, l'individuel a reculé de 20 % et le collectif de 31 % en 2024 (source : OESTV).

Les premiers signes sur l'emploi se font déjà ressentir dans ce secteur avec une baisse de – 19,3 % des intentions de recrutements entre 2022 et 2024, selon l'observatoire des métiers du BTP.

Néanmoins, en dépit de freins qui assèchent la demande (taux élevés, prix élevés, difficulté d'accès au crédit immobilier, normes de construction coûteuses, rareté du foncier dans les zones tendues) les besoins dans la construction demeurent importants : la croissance du seul nombre de ménages qu'implique l'évolution des modes de vie (séparations, célibat, vieillissement) qui produit une décohabitation croissante crée annuellement entre 225 000 et

250 000 besoins de logements par an en France. En intégrant une croissance de 47 000 à 84 000 des résidences secondaires et logements vacants à laquelle on additionne 50 000 logements liés aux besoins de renouvellement du parc, on arrive à une estimation annuelle plancher des besoins annuels de l'ordre de 330 000 à 383 000 logements soit en moyenne 370 000 d'après la Cour des comptes en 2022. S'ajoute à ce besoin en volume un déficit déjà cumulé d'un million de logements. De plus, l'enjeu environnemental pris en compte dans le DPE implique la rénovation massive de 4,8 millions de passoires thermiques (étiquettes F et G) soit 15 % du parc.

L'installation d'infrastructures éoliennes, photovoltaïques (ombrières, structures métalliques) demande également des compétences supplémentaires sur l'ensemble du territoire.

Ainsi, malgré une conjoncture historiquement mauvaise, les besoins sont au plus haut et leur maintien est un enjeu majeur pour y répondre.

Tendances de la filière du nautisme

Le secteur du nautisme représente 5 100 emplois sur le département dont 900 emplois concentrés chez des équipementiers multi-filières appartenant à la métallurgie répartis sur tout le territoire départemental.

Or, ce secteur structurellement très soumis à de fortes variations de marché est aujourd'hui concentré sur un donneur d'ordre principal de taille mondiale : le groupe Bénéteau.

À l'inverse, un nombre important de sous-traitants, souvent de type TPE-PME, parfois peu diversifiés rencontrent des difficultés à absorber les fortes variations de charges, mettant en danger leur pérennité.

Le groupe Bénéteau leader mondial du nautisme est un acteur économique majeur en Vendée (4 200 emplois). Les aléas de conjoncture qu'il subit se ressentent encore plus fortement sur les petits sous-traitants bien plus fragiles financièrement.

Au 3e trimestre 2024, une baisse du chiffre d'affaires de 33 % était annoncée, liée à une baisse des ventes et une marge opérationnelle qui sera divisée par deux par rapport à 2023. Chez les sous-traitants, cela se traduit par une baisse des commandes qui tangente les – 50 %.

Néanmoins, il semble que la situation financière du groupe Bénéteau reste saine et la baisse des stocks de plus 110 M€ chez les concessionnaires sur 2024 est de bon augure pour une reprise des commandes. Il est donc nécessaire d'accompagner les sous-traitants fragilisés pour leur permettre de passer cette crise et d'être solides pour répondre à la hausse attendue des volumes de commandes afin de garantir une filière nautique française et locale qui limite ses approvisionnements à l'étranger.

Tendances du secteur automobile

Un secteur d'activité qui représente 2 300 emplois au 3e trimestre 2024 soit 12 % des effectifs de la métallurgie en Vendée, dont 1 200 emplois au sein des établissements qui sont des constructeurs ou des équipementiers mono-filières et donc potentiellement impactés par les difficultés actuelles du secteur (annonce de la fermeture du site de production de Ligier à Boufféré en janvier 2025).

Or, à l'inverse de la tendance générale de la métallurgie en Vendée, on constate que les effectifs de ce secteur ont marqué le pas depuis plusieurs années (la fermeture du site de production de Ligier n'étant pas comptabilisée dans l'étude de l'ORCI PdL) :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 69.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250018_0000_0011.pdf/BOCC

Le secteur automobile est à un tournant stratégique à la fois normatif (fin de la vente de véhicules thermiques en 2035 en Europe, mise en place des ZFE) et concurrentiel (réduction des bonus à l'achat de véhicules électriques, forte concurrence à bas coût chinoise, surcapacité des moyens industriels en Europe avec pour conséquence des difficultés pour le maintien des emplois et une forte pression économique sur les équipementiers).

Néanmoins comme indiqué dans le contrat stratégique de filière (2025-2027) signé avec l'État, cette profonde transformation ouvre également des perspectives de développement notamment locales :

1. Volonté de renforcer les approvisionnements stratégiques de composants locaux qui ont fortement impacté les constructeurs en 2022 ;
2. Multiplier par 4 les ventes de véhicules électriques particuliers et par 6 les véhicules utilitaires légers (VUL) électriques ;
3. Développer une offre de décarbonation du transport de marchandise et de personnes ;
4. Développer les infrastructures de recharge et le réseau local ;
5. Accroître le recyclage des composants et notamment des métaux.

Sur chacun de ces cinq points, des entreprises vendéennes ou des initiatives qui ont des impacts positifs locaux sont en cours et se développent.

Par ailleurs, en 2024, avec un volume de véhicules particuliers vendus stable (2,15 millions de véhicules légers) qui excède nettement notre production nationale (1,5 millions de véhicules légers produits) et un parc qui atteint l'âge moyen de 10,5 ans (contre 9,7 il y a 10 ans), la filière automobile nationale dispose de marges de progression. Or, c'est aujourd'hui la filière automobile qui dépose le plus de brevets chaque année pour innover et regagner en compétitivité sur les modèles électrique et hybrides.

En parallèle, alors même que l'importance de l'industrie automobile pour l'économie européenne n'est plus à démontrer, il est nécessaire de prendre en compte le retard technologique et compétitif de l'Europe par rapport à des pays comme la Chine par exemple.

C'est pourquoi la Commission européenne vient d'adopter le 5 mars dernier, « un plan d'action visant à stimuler l'innovation, la durabilité et la compétitivité dans le secteur automobile ».

En synthèse, en créant un environnement propice à l'innovation et au développement, ce plan d'action vise à aider les constructeurs automobiles européens à rester compétitifs face à l'évolution rapide du marché mondial.

En effet, confronté aux défis importants qu'engendrent l'évolution rapide des technologies (mobilité propre, digitalisation et automatisation) et l'intensification de la concurrence, le secteur automobile européen se trouve à un tournant décisif.

Ce plan propose des mesures concrètes dans cinq domaines clés : innovation et digitalisation, mobilité propre, compétitivité et résilience de la chaîne d'approvisionnement, compétences et dimension sociale, et accès au marché et environnement commercial.

Le plan vise à renforcer la compétitivité mondiale de l'industrie automobile européenne et à soutenir sa transition vers des véhicules zéro émission, connectés et autonomes.

Aussi, en dépit des difficultés récentes, c'est un secteur que les parties signataires espèrent en mutation plus qu'en déclin qu'il faut accompagner pour répondre à des besoins de mobilité toujours croissants.

2. Évolution des métiers et des compétences

Il convient tout d'abord d'observer que le niveau d'activité économique a d'ores et déjà un impact :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 70.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250018_0000_0011.pdf/BOCC

Le retournement de la situation économique se traduit également par une dégradation des chiffres du chômage en Vendée sur 1 an, et sur un rythme au sein du département plus soutenu que sur l'ensemble de la région.

Chiffres du chômage en Vendée (source DDETS)

- Cat. A Vendée : 22 660 demandeurs d'emploi :
+ 7,1 % sur un an (2024/2023).
- Cat. A région :
+ 6 % sur un an (2024/2023).

À l'instar de l'industrie nationale, la métallurgie vendéenne est confrontée à 3 défis majeurs : l'impératif de compétitivité, la transformation numérique et transition écologique et énergétique.

À cela s'ajoute l'enjeu démographique, particulièrement prégnant sur notre territoire.

Ainsi l'industrie, n'a d'autre choix que d'évoluer.

Pour réussir cette transformation, monter en gamme, mener à bien sa transformation technologique et numérique, prendre sa part dans la transition environnementale, l'enjeu des compétences est primordial. Nul doute également que l'innovation est une source de sobriété énergétique.

Pour se développer et améliorer sa compétitivité, la métallurgie vendéenne doit pouvoir disposer de personnes qualifiées et compétentes pour innover, créer, produire et accompagner le développement de nouvelles compétences.

Ces enjeux de compétences sont déjà présents.

La dernière enquête sur les besoins en recrutement de l'ORCI (novembre 2024) en est la parfaite illustration. Dans 3 projets de recrutements sur 4, une formation propre au métier est exigée par les entreprises. L'exigence d'expérience du métier est du même ordre.

Pour accompagner cette exigence, la métallurgie vendéenne peut compter sur un réseau d'organismes de formation varié comme la Fab'Academy, pôle formation UIMM ou l'Icam (organismes de formation de branche), ou encore les lycées généraux, techniques et professionnels Éric Tabarly, Saint François-d'Assise, Saint Gabriel, Rosa Parks, Jean Monnet, etc., l'AFPA, le GRETA, etc.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 71.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250018_0000_0011.pdf/BOCC

Cette exigence de qualification est une tendance lourde de l'évolution des métiers de la métallurgie.

En effet, selon l'étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie à horizon 2030-2035 de l'observatoire paritaire de la métallurgie et de l'OPCO 2i de septembre 2024, tous les scénarii étudiés convergent : les besoins en recrutement vont se concentrer sur les métiers qualifiés (ouvriers qualifiés, techniciens et maîtrise ainsi qu'ingénieurs et cadres techniques).

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 72.**)

Aussi, sur la base de ce diagnostic partagé, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'accompagner les entreprises de la métallurgie vendéenne dans le financement des actions de formations des salariés visant à maintenir ou développer leurs compétences professionnelles afin de les sécuriser dans leurs emplois industriels d'une part, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions d'autre part.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de la Vendée ».

Une attention particulière sera portée aux entreprises relevant d'une activité spécialement impactée par la conjoncture actuelle (cf. les 4 filières identifiées dans le diagnostic partagé) et aux entreprises dont l'effectif est inférieur à de 250 salariés.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés ou dont les compétences sont les plus sensibles aux évolutions technologiques ;

- les salariés « seniors », pour les accompagner dans la transmission de leurs savoirs et savoir-faire. À ce titre le guide ad hoc de l'observatoire paritaire de la métallurgie peut être un outil à mobiliser ;
- les salariés identifiés pour une mobilité professionnelle ;
- les salariés en situation de handicap.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi : actions de formation professionnelle

Les parties signataires à l'accord s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés des entreprises visées à l'article 1er, maintiennent, ou développent le cas échéant, les compétences nécessaires pour s'adapter aux différentes mutations auxquelles leurs entreprises sont confrontées.

Aussi, les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent notamment à :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes afin d'assurer leur employabilité (polyvalence, flexibilité des compétences, etc.) ;
- favoriser la préservation et la transmission des compétences et savoir-faire incontournables de la branche, en particulier en mobilisant les seniors ;
- accompagner les entreprises dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences, conséquence des départs à la retraite, essentiellement ;
- anticiper les ruptures technologiques et développer l'agilité des organisations pour y faire face : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation (y compris l'impact de l'intelligence artificielle), l'électrification, l'automatisation ou la robotisation des process et/ou des produits ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ; accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- s'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de leurs activités.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en

particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Les parties signataires rappellent que les entreprises, en particulier les plus petites, peuvent bénéficier d'un accompagnement pour la définition, la structuration, la formalisation et/ou le déploiement opérationnel de leur stratégie de transition industrielle et de son impact en termes de compétences. À ce titre, peuvent notamment être mobilisés des dispositifs comme les 2i Diag, des PCRH+ ou des programmes DINAMIC proposés par la CCI de Vendée.

Article 3 — Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 1er juin 2025.

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il s'appliquera donc du 1er juin 2025 au 31 mai 2027.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Afin de permettre un partage régulier d'informations, les parties signataires conviennent d'intégrer cette commission de suivi dans les réunions de CPTN de la Vendée, à l'exception de celle traitant des sujets tenant à la santé et la sécurité au travail telle que prévu par le règlement intérieur de la CPTN de Vendée adopté le 6 juin 2024. Au cours de chacune d'elles, un bilan d'étape du présent accord sera réalisé, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Les parties conviennent qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne pourra s'écouler un délai supérieur à 6 mois entre 2 bilans d'étape successifs.

La composition et les modalités de réunion de la commission paritaire de suivi sont identiques à celles de la CPTN de Vendée, telles que définies par le règlement intérieur de la CPTN de Vendée.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord

collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMV aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par

l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Annexes

Article

Annexes

Supports présentés lors de la CPTN du 4 février 2025

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 76 à 226.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250018_0000_0011.pdf/BOCC

Savoie Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-04-14 Version KALI retenue : 2025-05-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur volonté à s'entendre pour adopter des mesures en faveur de l'emploi visant à faire face au contexte économique difficile auquel les entreprises de Savoie sont confrontées depuis le 2e trimestre 2024.

Le but recherché est de favoriser le maintien dans l'emploi et de développer l'employabilité des salariés par l'acquisition de compétences au travers de la formation professionnelle.

Ce faisant, les parties signataires réaffirment leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, l'emploi et les salariés au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer le redémarrage de l'activité en mettant à profit les périodes de sous activité pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers, à l'intégration et au développement des technologies, à la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés... ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain, avec une attention particulière aux TPE et PME ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, notamment, des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ou le cœur de métier de leur entreprise et qui pourront être prises en compte dans le plan de développement des compétences.
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Éléments de synthèse sur le diagnostic partagé

Secteur de la métallurgie en Savoie

480 entreprises ou établissements appliquent la convention collective nationale de la métallurgie en Savoie, dont 90 % ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Leur ventilation par code de la nomenclature des secteurs d'activité de l'économie est la

suivante :

24 – Métallurgie-sidérurgie-fonderie	10	2 %
25 – Produits métalliques	136	28 %
26 – Produits informatiques, électroniques et optiques	17	4 %
27 – Équipements électriques	21	4 %
28 – Machines et équipements	46	10 %
29 – Industrie automobile	6	1 %
30 – Autres matériels de transports et construction aéronautique et spatiale, ferroviaire et navale	4	1 %
32 – Autres industries manufacturières	5	1 %
33 – Réparation-installation et autres activités	91	19 %
Autres codes APE	144	30 %

Mise en garde : ces % sont basés sur le nombre d'entreprises (ou d'établissements) et non pas sur le nombre d'emplois de ces entreprises. Ils sont donc à relativiser. Ainsi à titre d'exemple, 1 des 10 entreprises dont l'activité relève de la « Métallurgie-sidérurgie-fonderie » emploie plus de 11 % du nombre total des salariés relevant de la métallurgie en Savoie.

Ces entreprises emploient 10 700 salariés.

Plus du tiers d'entre eux ont plus de 50 ans.

Il est important de souligner que plus que dans d'autres territoires en France, ces entreprises sont très majoritairement sous-traitantes au sens où elles ne fabriquent pas un produit propre directement commercialisable. Elles ont pour clients des entreprises relevant de secteurs d'activité très diversifiés tels que la transformation des métaux, la mécanique, l'automobile, l'énergie, la construction navale, l'aéronautique, le spatial, le ferroviaire, le nucléaire, les domaines électrique et électronique, mais également la construction, l'aménagement de la montagne, les activités d'études et de recherche, sans que cette liste puisse être exhaustive.

En tant qu'entreprises sous-traitantes, les entreprises de la métallurgie de la Savoie subissent, par contre-coup, les difficultés économiques qui touchent les différents secteurs d'activité auxquels appartiennent leurs donneurs d'ordre.

Ainsi, la filière automobile fait partie des secteurs les plus impactés par la dégradation du marché. Les ventes de voitures neuves ont baissé de 3,17 % en France en 2024 et les prévisions pour 2025 ne font pas apparaître d'amélioration. Les sous-traitants du secteur sont particulièrement impactés par ce ralentissement, alors que certains d'entre eux voient déjà leur trésorerie dégradée par les investissements réalisés afin de s'adapter au virage vers l'électrique pris par les constructeurs.

L'instabilité politique et les incertitudes liées à l'environnement géopolitique ont entraîné un ralentissement de l'investissement des entreprises, impactant les entreprises de conception et de production de biens d'équipements industriels.

Les fournisseurs d'équipement sont également fortement impactés par la crise du secteur du bâtiment. En 2024, le nombre de nouvelles constructions dans l'immobilier résidentiel a baissé de plus de 20 %. Le secteur a connu un nombre important de faillites d'entreprises (plus de 130 en Savoie en 2024). Ce ralentissement s'est répercuté sur l'ensemble des sous-traitants industriels du secteur.

Enfin, la situation économique difficile de quelques grands donneurs d'ordre du département a également entraîné une baisse d'activité pour leurs sous-traitants locaux.

Diagnostic partagé sur la situation économique

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Savoie a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

(Graphiques non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 229 à 232.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250018_0000_0012.pdf/BOCC

Comme le démontrent ces différentes études, les entreprises de la métallurgie de la Savoie rencontrent une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité. Or, cette forte baisse d'activité intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières et dégradent d'autant plus leur trésorerie.

Cela les amène à :

- geler et différer leurs projets d'investissements ;
- revoir à la baisse leurs projets de recrutements ;
- baisser le recours aux heures supplémentaires et à l'intérim ;
- différer leur projet de formation ;
- augmenter le recours au dispositif d'activité partielle ;
- envisager devoir procéder à des réductions d'emploi.

Le présent accord a pour objet de les aider à passer ce cap conjoncturel difficile et à préparer le redémarrage de l'activité :

- en élargissant les compétences de leurs collaborateurs, notamment les moins qualifiés ;
- en préparant leurs collaborateurs aux évolutions technologiques actuels et à venir (ex : intégration de la robotique industrielle, mise en œuvre de la réalité augmentée et d'objets connectés, utilisation d'outils numériques et digitaux, changements de process liés à la décarbonation, etc.) ;
- en valorisant leurs collaborateurs expérimentés par l'attribution de missions de transmission des savoirs,
- en formant les salariés pendant les périodes d'activité partielle ;
- en préparant leurs collaborateurs à une diversification de nouveaux marchés.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de Savoie ont la conviction que la formation et le développement des compétences sont des leviers de performance globale et de sécurisation des emplois, pour lesquels ils souhaitent mobiliser des moyens exceptionnels de soutien, au bénéfice des entreprises les plus fragilisées par le contexte économique de la période actuelle.

Ils affirment leur attachement à l'anticipation de l'évolution des compétences et à sa prise en compte par les entreprises du territoire dans le cadre de leur GEPP et de leur plan de développement des compétences. La mobilisation de la formation, notamment en période d'activité partielle, et d'activité partielle de longue durée est un axe essentiel de cette GEPP.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département de la Savoie conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle :

- Les principaux objectifs de formation identifiés sont notamment les suivants :
 - permettre aux salariés de monter en compétences sur les méthodes de travail, les nouveaux outils et les nouvelles technologies du secteur ;
 - sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
 - favoriser les mobilités internes et/ou les évolutions internes par le développement et le transfert des compétences ;
 - former les salariés aux process innovants et/ou aux nouveaux produits ;
 - permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
 - accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
 - permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
 - favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
 - anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.
- Ces formations pourront concerner en particulier :
 - les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
 - les salariés dont les compétences sont devenues (ou risquent de devenir) obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
 - les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;
 - les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière.
- Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :
 - techniques industrielles (chaudronnerie, soudure, tuyauterie, productique, mécanique, usinage, technologie, maintenance industrielle, électrotechnique, ingénierie de production et qualité) ;

- organisation industrielle (Lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- management des équipes, accompagnement au changement.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

- Financements spécifiques prévus par le présent accord :

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

- Financements de droit commun :

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche...

- Autres financements mobilisables :

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

- Frais restant à charge :

Les autres frais liés à la formation qui ne feraient pas l'objet d'une prise en charge au titre des fonds de la formation professionnelle ou autre dispositif de financement restent à la charge de l'entreprise.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi sera réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de membres de la CPTN représentants de chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Savoie.

Un bilan d'étape semestriel est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Une commission de suivi supplémentaire peut également être réunie à la demande la majorité des membres de la CPTN représentants des organisations syndicales signataires. Celles-ci transmettront leur demande à l'UIMM Savoie.

La commission paritaire de suivi se réunit sur convocation de l'UIMM Savoie.

Lors de la commission de suivi, les partenaires sociaux examineront les conditions de mise en œuvre de l'accord : statistiques relatives aux types d'entreprises, profils des salariés, nature et domaine de formations réalisées...)

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Savoie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Alpes-Maritimes Valeur de point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-02-11 Version KALI retenue : 2025-04-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 décembre 2024 et le 11 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 juillet 2024.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur & Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département des Alpes-Maritimes.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à cinq euros et six centimes d'euros (5,06 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur & Corse.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2025.

Département des Alpes-Maritimes.

Valeur de point : 5,06 €.

		Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,01 €	29,35 €	36,69 €	44,02 €	51,36 €	58,70 €	66,03 €	73,37 €	80,71 €	88,04 €	95,38 €	102,72 €	110,06 €
	2	24,29 €	32,38 €	40,48 €	48,58 €	56,67 €	64,77 €	72,86 €	80,96 €	89,06 €	97,15 €	105,25 €	113,34 €	121,44 €
B	3	26,57 €	35,42 €	44,28 €	53,13 €	61,99 €	70,84 €	79,70 €	88,55 €	97,41 €	106,26 €	115,12 €	123,97 €	132,83 €
	4	29,60 €	39,47 €	49,34 €	59,20 €	69,07 €	78,94 €	88,80 €	98,67 €	108,54 €	118,40 €	128,27 €	138,14 €	148,01 €
C	5	33,40 €	44,53 €	55,66 €	66,79 €	77,92 €	89,06 €	100,19 €	111,32 €	122,45 €	133,58 €	144,72 €	155,85 €	166,98 €
	6	37,19 €	49,59 €	61,99 €	74,38 €	86,78 €	99,18 €	111,57 €	123,97 €	136,37 €	148,76 €	161,16 €	173,56 €	185,96 €
D	7	39,47 €	52,62 €	65,78 €	78,94 €	92,09 €	105,25 €	118,40 €	131,56 €	144,72 €	157,87 €	171,03 €	184,18 €	197,34 €
	8	44,02 €	58,70 €	73,37 €	88,04 €	102,72 €	117,39 €	132,07 €	146,74 €	161,41 €	176,09 €	190,76 €	205,44 €	220,11 €
E	9	50,09 €	66,79 €	83,49 €	100,19 €	116,89 €	133,58 €	150,28 €	166,98 €	183,68 €	200,38 €	217,07 €	233,77 €	250,47 €
	10	57,68 €	76,91 €	96,14 €	115,37 €	134,60 €	153,82 €	173,05 €	192,28 €	211,51 €	230,74 €	249,96 €	269,19 €	288,42 €

Côte-d'Or Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-03-28 Version KALI retenue : 2025-05-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le cadre de la situation économique actuelle, certaines entreprises, relevant de la métallurgie dans le département de la Côte-d'Or, sont impactées par une baisse d'activité durable ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Côte-d'Or avait été signé le 14 avril 2023 et était entré en vigueur le 22 juillet 2023 pour une durée de 2 ans entre l'UIMM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et l'UNSA. Lors de cette nouvelle négociation, les parties constatent que la situation continue à se dégrader à l'heure actuelle.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions du 28 février et 24 mars 2025 au sein de la CPTN « Côte-d'Or », de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dans le cadre de mesures urgentes, et par conséquent de mettre fin de manière anticipée, à la date du 2 mai 2025, à l'accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Côte-d'Or conclu le 14 avril 2023.

Le nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Côte-d'Or confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial de Côte-d'Or ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation, autant que faire se peut, de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de la Côte-d'Or se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités ;
- elle représente 45 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 11 988 salariés (9 318 hommes, 2 670 femmes) ;
- ce sont 334 entreprises et 440 établissements en Côte-d'Or (sources : Insee - observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs ;
- la majorité des entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or sont des PME/TPE ;
- 1 648 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines électrique, électronique et numérique (mise à jour 03/07/2024 - source observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- le taux de chômage en Côte-d'Or est de 5,9 % au troisième trimestre 2024. La France est à 7,4 % pour la même période (sources Insee) ;
- les entreprises relèvent d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution ;
- la métallurgie de Côte-d'Or se caractérise par une population vieillissante avec plus d'un tiers des salariés relevant de la tranche d'âge des plus de 50 ans ;
- un déficit de main-d'œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d'emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses ;
- de plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l'enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- la production est en net retrait, consécutivement à l'atonie actuelle de la demande du secteur automobile ;
- les carnets de commandes sont en baisse pour 30 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence
- les flux continuent de se restreindre ;
- bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés ;
- les négociations tarifaires sont tendues, les clients réclament des baisses ;
- le recours à l'activité partielle pour 12 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence avec des impacts sur le chiffre d'affaires et sur la trésorerie pour 55 % des entreprises ;
- la métallurgie de Côte-d'Or est ainsi, malgré une anticipation, particulièrement impactée par cette conjoncture avec des cas avérés : fermeture de VALTI sur le bassin de Haute Côte-d'Or, réorganisation industrielle pour le secteur automobile avec JTEKT, ses sous-traitants et OVAKO ;
- par ailleurs, la métallurgie de Côte-d'Or est également confrontée à un besoin de main-d'œuvre avec déficit de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l'évolution de certains métiers ou activité orientés vers les nouvelles technologies.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront 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. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de Côte-d'Or mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointus.

Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Côte-d'Or, tel que défini par l'article 21 et l'annexe

8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'alternance) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits.
- permettre aux salariés d'accéder, le cas échéant, aux certifications requises (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise et leur poste de travail ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des

activités diversifiées des entreprises de Côte-d'Or.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « Mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ou nouveaux marchés ;
- 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 ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (Lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 — Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 — Disposition de coordination

L'accord du 14 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Côte-d'Or est abrogé à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, soit le 2 mai 2025.

Article 5 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Côte-d'Or s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 6 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur

souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Côte-d'Or aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Saône-et-Loire Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-03-31 Version KALI retenue : 2025-07-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans un contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser leur employabilité, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire de la Saône-et-Loire, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Saône-et-Loire confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale et plus précisément de la Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir-faire des salariés notamment pendant les périodes de baisse d'activité ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (catégories sociales professionnelles) ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation, l'IA... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur

permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels de la branche.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Saône-et-Loire a été partagé conjointement entre les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de Saône-et-Loire représente 17 300 salariés répartis dans plus de 500 établissements. Les entreprises sont implantées sur 6 bassins d'emploi espacés de plus de 50 km les uns des autres, et présentant une ruralité importante (Autunois, Chalon-sur-Saône, Le Creusot Montceau, Mâconnais, Louhannais, Charolais). Bien que le territoire de la Saône-et-Loire se caractérise par une forte représentativité de TPE/PME (plus de la moitié des entreprises ont un effectif inférieur à 10 salariés), l'implantation de grands groupes est aussi une caractéristique forte du territoire ;
- 1 556 projets de recrutements en 2024 (mise à jour 03/07/24 - source observatoire paritaire de la métallurgie), ce qui est assez stable par rapport à 2023 (1 532 projets en 2023) ;
- le taux de chômage en Saône-et-Loire est de 6,7 % au troisième trimestre 2024. La France est à 7,3 % pour la même période (sources Insee) ;
- le secteur industriel est le second employeur avec 25 % des emplois en Saône-et-Loire ;
- le volume de déclarations préalables à l'embauche est en baisse de 5,5 % : 2 841 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) hors intérim ont été déposées par les entreprises du secteur de la métallurgie ;
- les emplois intérimaires sont en baisse de 14,6 % en un an.

1. Éléments conjoncturels

Les éléments de conjoncture partagés sont issus de sources nationales, régionales et départementales : Banque de France, BPI, UIMM, France travail, OPCO2I... et font ressortir les éléments suivants :

- le recul des chiffres d'affaires de toutes les TPE PME en France accompagné d'un repli de leurs investissements ;
- les carnets de commandes s'érodent dans tous les secteurs à l'exception de l'aéronautique ;
- l'emploi privé a cessé d'augmenter et devrait désormais diminuer notamment au vu de la forte montée du nombre de salariés entrés à France travail après un licenciement pour motif économique ;
- les difficultés d'approvisionnement se maintiennent autour de 10 % alors que les stocks sont toujours jugés élevés ;
- l'évolution des prix de vente reste modérée en dépit d'un contexte de légère hausse des prix des matières premières ;
- les prix des deux postes alimentation et énergie qui avaient contribué à l'emballement de l'inflation sont désormais stabilisés ;
- en Bourgogne Franche-Comté, même si les stocks affichent une légère diminution, les trésoreries continuent de se détériorer. Parallèlement, les prix des matières premières connaissent une légère hausse, tandis que ceux des produits finis enregistrent un recul modéré ;
- en Saône-et-Loire, l'enquête de conjoncture réalisée au premier semestre 2024 par l'UIMM 71

montre que les entreprises interrogées ont déclaré être principalement impactées par des problématiques de recrutement et des coûts liés à l'énergie. Depuis la crise sanitaire, les entreprises de Saône-et-Loire, et principalement les TPE/PME affichent une réelle fragilité économique. L'enquête de conjoncture montre que la majorité des entreprises interrogées n'a pas une activité pleine (pour 80 % d'entre elles leur taux d'activité est en dessous des 100 %), par contre la visibilité du carnet de commande leur semble correct (51 % d'entre elles ont une faible visibilité sur leur carnet de commande). Un tiers des entreprises constatent une dégradation de leur trésorerie, 9 % ont recours à l'activité partielle. Concernant les recrutements, 34 % des entreprises ont recruté sur le premier semestre 2024, mais pour la majorité des répondants c'est bien les difficultés de recrutement qui sont mis en avant.

- 62 % des entreprises de Saône-et-Loire ayant bénéficié des mesures urgentes ont des difficultés économiques (trésorerie, résultats négatifs, baisse du chiffre d'affaires, impact de l'inflation) ; 19 % sont en activité partielle ; 11 % constatent une baisse de leur carnet de commande impactant l'activité de production de l'entreprise ; et 8 % déclarent une pénurie de main-d'œuvre ayant un fort impact sur leur activité (report de production, retard de livraisons, refus de commandes...) ;
- 2025 s'est engagée avec une baisse d'activité en Saône-et-Loire, tous secteurs confondus :
 - la sidérurgie, première impactée, souffre et certains grands groupes se réorganisent ;
 - l'aéronautique stagne, peu de recrutements ;
 - le ferroviaire a toujours une vision à long terme, mais parvient difficilement à gérer son développement (d'un point de vue financier et compétences) ;
 - le nucléaire reste particulièrement dynamique à travers son grand donneur d'ordres local. Les PME commencent à sentir positivement ce développement et tentent de compenser la perte d'activité dans certains secteurs en augmentant leur chiffre d'affaires nucléaire. La problématique des compétences reste réelle et l'attractivité des PME est au cœur de leur devenir. Pour maintenir et fidéliser leurs salariés, ou pour parvenir à en recruter, les dirigeants doivent redoubler d'efforts et proposer des plans de carrières attractifs ;
- malgré les incertitudes, l'industrie métallurgique en Saône-et-Loire fait face à un défi majeur en matière de recrutement. De nombreux départs à la retraite créent un besoin urgent de renouvellement des effectifs, et certains métiers souffrent d'un manque chronique de candidats.
- les entreprises métallurgiques doivent impérativement investir dans l'amélioration de leurs processus de production et dans la montée en compétences de leurs salariés. L'adoption des nouvelles technologies, telles que l'automatisation, la digitalisation et l'intelligence artificielle, représente une opportunité de modernisation, mais nécessite des investissements conséquents en formation et en accompagnement du personnel.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

2. Évolution des métiers

Les études permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers,

techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle et de l'intelligence artificielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés... Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

En Saône-et-Loire, en 2024 les quatre métiers les plus recherchés par les entreprises sont l'usinage, le montage assemblage mécanique, la maintenance et le soudage, mais on constate un déficit de profils inscrits à France travail sur ces métiers. Les entreprises ont donc du mal à trouver des compétences disponibles. De ce fait, la concurrence entre les entreprises pour attirer des profils est rude et souvent inégale entre PME et grands groupes. Les TPE/PME voient souvent leurs compétences internes partir au profit des grands groupes.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de Saône-et-Loire », et dont l'activité relève de l'ensemble des secteurs de la métallurgie.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés en contrat CDD et CDI (à l'exception des contrats en alternance), sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;
- sécuriser les emplois en place en augmentant les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- préparer l'entrée sur de nouveaux marchés d'avenir à des PME durement impactées par les

différentes crises ;

- accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie, en les qualifiant pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies ;
- compléter la formation des nouveaux arrivés afin d'acquérir la spécificité du métier dans l'entreprise ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- former les salariés en lien avec les évolutions organisationnelles de l'entreprise et de leur poste de travail.

Les plans de développement des compétences permettront de :

- mettre en place des parcours de formation permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier, ainsi que l'adaptation au changement ;
- soutenir les entreprises dans la mise en place de plans de formation et de compétences indispensables pour accompagner les départs en retraite et le transfert de compétences associé auprès des jeunes générations ;
- mobiliser les salariés seniors autour de ce transfert de compétences ;
- aider les entreprises à s'adapter aux changements organisationnels liés aux évolutions technologiques ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branche et de pouvoir évoluer au sein de l'entreprise.

Les établissements éligibles sont :

- ceux ressortissants de la métallurgie de Saône-et-Loire, avec une priorité aux établissements de moins de 250 salariés ;
- ceux de plus de 250 salariés, lorsqu'ils relèvent d'activités impactées par la conjoncture, ou lorsque la pénurie de compétences est particulièrement sensible, et qu'elle fragilise l'équilibre même de l'établissement (métiers en tension) ;
- ceux de plus de 500 salariés ne seront financés que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par les entreprises ou établissements permet de valider ces critères d'éligibilité.

Les publics cibles :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec l'arrivée de nouveaux métiers ou de nouvelles technologies ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;

- les salariés dont l'évolution passe par une mobilité interne ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.

Les thématiques des formations sont les suivantes :

Thèmes formation

1. Techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...).
2. Management, RH, stratégie, accompagnement au changement.
3. Organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...).
4. Nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive...).
5. Certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...).
6. Compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entrera en vigueur le 11 juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé au moins deux fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Saône-et-Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifié sur l'information et sur le droit conventionnel applicable.

Auvergne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-04-14 Version KALI retenue : 2025-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et situées dans le champ territorial couvert par la CPTN d'Auvergne.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie en Auvergne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et aux développements des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation d'un diagnostic préalable

Un diagnostic portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie en Auvergne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La situation industrielle est significativement dégradée dans notre pays. Nous constatons dans notre chambre syndicale un niveau de sollicitations et d'accompagnements juridiques de nos adhérents similaire au début de la crise de 2009.

Si la situation de départ est différente selon les secteurs, un dénominateur commun : l'arrêt des décisions d'investissement et donc de recrutement. L'impact est très visible sur l'intérim. C'est la conséquence des incertitudes politiques nationales et internationales, du contexte énergétique et du coût de la décarbonation.

Cette situation intervient alors même que le fossé avec nos voisins européens n'a pas été résorbé ces dernières années : l'industrie ne représente que 10 % du PIB français contre une moyenne européenne de 16 % en Allemagne, ce chiffre atteint 20 %, en Italie 17 %, en Espagne 13 %.

Bien que la situation se tende, la métallurgie est et doit pouvoir continuer d'être un secteur pourvoyeur d'emplois de qualité. Près de 40 000 postes « vacants » sont à pourvoir dans la métallurgie, soit près de la moitié des postes de l'industrie. Des tensions de recrutement se font toujours sentir sur de nombreux métiers à l'image des soudeurs, chaudronniers, usineurs, techniciens de maintenance ou encore sur les métiers de l'ingénierie. On estime à 200 000 les recrutements par an à l'horizon 2030-2035 notamment pour compenser les départs à la retraite.

En Auvergne, durant l'année 2024, les entreprises de la métallurgie ont constaté une baisse de leur activité par rapport à l'année 2023. Cette baisse s'explique par un ralentissement économique multifactoriel, influencé par un contexte politique national et international instable, une consommation des ménages en baisse et des taux d'intérêts toujours relativement élevés malgré leur légère diminution. Ces conditions conduisent à une incertitude économique croissante et à un manque de visibilité pour les chefs d'entreprise.

Depuis la fin de l'année 2024, l'enquête menée par l'UIMM Auvergne auprès de ses adhérents démontre que la situation est très préoccupante. La baisse d'activité est présente pour 42 % des répondants. L'activité est en hausse dans seulement 6 % des entreprises ayant répondu. Par ailleurs, quand l'entreprise est en baisse, pour 1 adhérent sur 3, la baisse est comprise entre 20 et 40 %. Parmi les difficultés rencontrées, les entreprises mentionnent le manque de visibilité sur les marchés, la faiblesse du carnet de commandes et les soucis de recrutement.

La production industrielle demeure à un niveau très bas et le taux d'utilisation des capacités de production est resté nettement en dessous de sa moyenne de long terme. Dans beaucoup de secteurs, les carnets de commandes sont jugés insuffisants par les chefs d'entreprises.

L'industrie régionale se caractérise par une grande diversité d'activités, ce qui est un réel atout pour faire face à différentes problématiques. En effet, tous les secteurs n'ont pas été affectés avec la même intensité par la crise du Covid19, par la pénurie des approvisionnements, la hausse des prix de l'énergie et des matières premières et ne sont pas concernés par les mêmes évolutions réglementaires (fin des moteurs thermiques par exemple).

Ancré dans les territoires et fruit d'une longue histoire, l'industrie en Auvergne s'est transformée au gré des crises et des mutations. Le tissu industriel est donc spécifique à chaque zone d'emploi en fonctions du type d'activités et de la taille des établissements présents.

On dénombre 6 grandes zones de localisation des emplois de la métallurgie : Clermont-Ferrand/Riom, Issoire/Brioude, Thiers/Ambert, Moulins, Vichy et Montluçon.

Le secteur de la métallurgie en Auvergne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE aux activités diversifiées :

- métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- installation-réparation et autres industries ;
- fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques et équipements électriques ;
- industrie automobile ;
- industrie aéronautique ;
- fabrication de machines et autres équipements.

Ces secteurs d'activité représentent 25 000 emplois en Auvergne.

En 2024, les entreprises industrielles de la région ont enregistré un recul d'activité plus important qu'anticipé. Cette dégradation concerne aussi bien le marché national que les débouchés export.

Le ralentissement de l'activité industrielle, observé depuis fin 2023, s'est progressivement accentué, notamment au cours du second semestre 2024.

Le chiffre d'affaires annuel s'inscrit en repli sur l'année (- 2 %).

Mesurée en volume, la production industrielle a baissé de 3 %. L'effet volume a été négatif dans la plupart des secteurs, les replis les plus forts concernent la métallurgie (- 2,7 %) et les fabrications de matériels de transport (- 3,2 %).

Pour 2025, les anticipations des chefs d'entreprise tablent sur une croissance qui resterait atone dans la métallurgie, tandis qu'un nouveau repli est prévu dans la filière automobile (- 3 %).

Les entreprises de la métallurgie en Aura enregistrent également un repli de leurs chiffres d'affaires, tant sur le marché intérieur qu'à l'international. À l'export, la baisse à l'échelle du secteur métallurgie est d'autant plus marquée pour les machines et produits électriques-électronique et informatiques (- 4,3 %) ainsi que pour les matériels de transport - 4,4 %).

Sur le domaine de l'emploi, les effectifs globaux du secteur industriel en Aura se sont tout juste stabilisés en 2024, avec un recours réduit à l'intérim (- 6 %).

Les secteurs de notre branche les plus en difficulté sur un an sont : la fabrication de machines et équipement (- 510 postes), ainsi que la métallurgie et fabrication de produits métalliques (- 260 postes).

À noter que le recours à l'activité partielle s'est accentué dans la branche métallurgie en Auvergne sur la fin d'année afin de faire face aux baisses d'activité. Les consultations juridiques sur les thèmes de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée et des licenciements économiques ont progressé de + 135 % depuis la fin de 2023, a contrario les demandes en relecture de CDI et CDD ont considérablement baissées.

Paradoxalement, ce constat n'empêche pas depuis plusieurs années, l'industrie en Auvergne à être confrontée à un besoin en main-d'œuvre récurrent et à des difficultés à recruter.

Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises à court et à moyen terme,

l'évolution des métiers, le maintien des compétences et des qualifications afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou une diversification en direction de nouveaux marchés.

2. Maintien dans l'emploi et évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité pour les entreprises de maintenir dans l'emploi les salariés en faisant évoluer leur compétence.

Il s'agit d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés au maintien dans l'emploi dans les conditions d'une reprise d'activité à venir.

Les grandes tendances structurelles observées lors de la précédente décennie devraient se maintenir ou s'accélérer, dans un contexte toujours d'actualité de transition numérique, de politiques climatiques et de volonté de limiter la dépendance industrielle.

Ainsi, la croissance de la part des services dans la production globale devrait se poursuivre avec une progression des services numériques. Le besoin d'adaptation permanente des entreprises aux changements technologiques, à la transition énergétique et aux mutations sociétales et réglementaires induit un recours croissant à ces services portés également par la dynamique d'externalisation de ces fonctions transverses.

L'industrie serait en partie portée par la volonté de limiter la dépendance industrielle : un ralentissement de l'externalisation et les effets positifs des politiques publiques de revitalisation favoriseraient l'activité du tissu industriel. Globalement, le poids de l'emploi industriel resterait stable d'ici 2030.

Au regard de ces tendances sectorielles, des évolutions des emplois vont avoir lieu :

- l'accélération de la transition écologique et énergétique va engendrer de nouveaux besoins en matière d'emplois et de compétence. La demande sera forte en ingénierie énergétique, dans la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène ;
- la transformation des métiers par le développement des technologies : d'ores et déjà à l'œuvre, ces mutations vont s'accélérer ces prochaines années. De nombreux métiers seront profondément transformés tandis que de nouveaux métiers émergeront. Pour les métiers existants, les compétences requises évolueront ;
- la stratégie nationale bas carbone (SNBC) adoptée en 2015 en réponse aux engagements pris lors de la COP21 va avoir pour conséquence de relancer la filière du nucléaire, notamment par la construction de nouveaux réacteurs. L'annonce d'un nouveau EPR2 sur le site du Bugey, dans l'Ain, pourrait engendrer, de la part de nos adhérents, une volonté de développement sur ce marché ;
- dans un contexte de ruptures technologiques, de réarmement et de contestation explicite des principes du droit international, une loi de programmation militaire 2024-2030 a été définitivement adoptée par le parlement. Celle-ci prévoit notamment la « consolidation de la supériorité technologique des armées françaises » au travers des premières unités robotisées, des essaims de drones et des ordinateurs quantiques. On peut également anticiper un développement et une transformation des emplois sur ce secteur.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de

constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment la disparition des activités le plus simples ; d'avantage d'autonomie ; la nécessité de maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement ; l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers ; techniciens et cadres ; le renforcement de la relation client...

Priorité de formation envisagées

L'étude de l'observatoire paritaire de la métallurgie « activités critiques dans la métallurgie » identifie les activités indispensables à préserver ou développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire, aujourd'hui et demain.

Ce constat vaut bien sûr pour le territoire auvergnat.

Sept activités ressortent comme critiques suite au diagnostic conduit auprès des filières à l'échelle de la branche métallurgie.

Les savoir-faire métallurgiques traditionnels

La maîtrise des savoir-faire traditionnels reste indispensable pour maintenir la qualité de la production, notamment dans un contexte industriel évoluant vers davantage de postes numérisés et de procédés numérique. Ces savoir-faire traditionnels sont très présents dans les entreprises en Auvergne où la grande majorité des activités sont des activités de sous-traitance quel que soit le secteur.

La poursuite de la maîtrise de ces métiers pour un maintien dans l'emploi nécessite des formations prioritairement dans les domaines suivants :

- chaudronnerie, tuyauterie, soudure ;
- maintenance industrielle, maintenance d'équipements ;
- montage, câblage ;
- usinage, fabrication additive ;
- contrôle qualité ;
- savoir-faire de précision, manuels ;
- au-delà de l'étude, en Auvergne, les formations de traitement thermique, de la forge, du polissage sont prioritaires.

Les activités électroniques

Les activités électroniques qui irriguent de nombreux secteurs industriels sont au cœur des défis de la branche métallurgie et sont indissociables du développement du numérique dans les autres filières (elles sont notamment au cœur des systèmes embarqués, complexes et à forts enjeux).

Les formations sur les métiers de l'électronique sont donc essentielles au maintien dans l'emploi.

Les innovations d'accélération de la transition écologique

La transition écologique s'accélère, incitant ou obligeant les industriels à revoir, parfois

profondément, leur offre de service et leurs processus industriels.

L'ensemble de la chaîne de valeur est concerné, en amont et en aval.

Les formations dans le domaine de la qualité, de l'environnement, de la R&D sont prioritaires.

La cybersécurité

La cybersécurité est critique à tous les stades de la chaîne de valeur, tant au niveau des produits que des process et des pratiques informatiques usuelles des collaborateurs au quotidien. Elle conditionne désormais le maintien sur les marchés existants (exploitation de la donnée numérique, solutions globales...).

La gestion de la cybersécurité est critique sur toute la chaîne de valeur et particulièrement pour les PME ou ETI qui sont exposées à l'exigence de mise en place de solutions comme aux risques cyber au même titre que les grandes entreprises, sans nécessairement disposer de ressources dédiées en interne.

Les formations dans le domaine de la cybersécurité sont prioritaires.

La maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique

A l'échelle des TPE / PME, la mise en place de capteurs, d'outils de suivi numérique de l'activité et leur exploitation nécessitent des savoir-faire spécifiques et additionnels pour des équipes de petite dimension : cela rend cette maturité numérique critique, ce d'autant plus qu'elle peut être contrainte par la forte évolution des standards des marchés. Pour tous, la mise en place d'une étape d'automatisation ou de robotisation des procédés nécessite une bonne maîtrise de la donnée, gage de performance.

Formations prioritaires : formations liées à la gestion et exploitation des données, formations liées à l'automatisation et robotisation des procédés.

Les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur

La conduite du changement, le développement d'une culture de projets et des compétences interpersonnelles et de coordination d'actions (soft skills) sont critiques pour créer des conditions favorables à l'innovation, en complément des compétences techniques (ex. favoriser le transversal et l'intelligence collective). Les formations et les parcours professionnels techniques en France n'introduisent pas suffisamment ces savoir-faire et leur mise en œuvre opérationnelle.

Formations associées : excellence opérationnelle, amélioration continue, culture projet, conception et vente de solutions globales, complexes, ingénierie industrielle (transposition de l'innovation en production).

Les capacités conditionnant l'accès aux marchés

L'accès aux marchés, notamment étrangers, est critique pour assurer des débouchés suffisamment larges dans un contexte où la concurrence s'intensifie par l'arrivée et la montée en gamme de nouveaux entrants. L'absence de formation à la double compétence technique et commerciale peut s'avérer particulièrement dommageable pour les PME dans un contexte où la

forte technicité des produits doit être maîtrisée.

Par ailleurs, les activités d'approvisionnement, de logistique, de maintenance et d'achat nécessitent une bonne maîtrise des langues étrangères techniques.

Formations associées : vente technico/commerciale, maîtrise des langues étrangères, achats et critères d'achat, gestion de la Supply Chain.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN d'Auvergne, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation en qualifiant les nouveaux salariés recrutés pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process, notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- inciter les entreprises à recourir à la formation en période de sous-activité.

Les principaux objectifs de la formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant l'AFEST ;
- former les salariés aux nouveaux produits, aux process innovants ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- soutenir la déclinaison des dispositifs GEPP ;

- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tensions.

Les entreprises concernées pourront relever de tous différents secteurs de la métallurgie, reflet des activités diversifiées des entreprises d'Auvergne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour les entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs à la retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formations identifiés sont notamment les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électrique, électronique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologie (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM de la branche, CCPM de la branche, CCPI, blocs de compétence...) ;
- maintenance pluri-technologie...
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement... ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...) ;
- formations liées à l'acquisition et à l'exploitation des données...

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil

d'Administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'Opco 2i (FNE en particulier)

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposés par l'État et/ou la région.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Auvergne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Auvergne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Auvergne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du

personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

APLD Rebond

Date du texte : 2025-04-18 Version KALI retenue : 2025-07-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le cadre de l'ouverture de leurs discussions sur l'emploi le 30 janvier 2025, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans l'industrie et dans la métallurgie.

Cet état des lieux dresse le bilan du recours à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche sur la période 2020-2024. Il montre que près de 7 000 salariés font l'objet d'une demande d'indemnisation au titre de l'activité réduite au mois de septembre 2024, dont les deux tiers exercent au sein d'entreprises qui relèvent de l'automobile et des produits métalliques. De surcroît, il révèle que plusieurs secteurs industriels font face à un ralentissement et une baisse de leur activité, particulièrement dans la branche de la métallurgie.

Les partenaires sociaux constatent une baisse des carnets de commande dans l'industrie manufacturière depuis 2023, ainsi qu'un recul de la production en 2024, variable selon les secteurs d'activité et évalué, pour la branche, à - 1,9 % en moyenne (à titre d'exemple : - 13,9 % dans l'automobile, - 7,2 % dans la mécanique, - 2,8 % dans les produits métalliques [Insee]). La production dans la métallurgie est, à la fin de l'année 2024, inférieure d'environ 7 % à son niveau de la fin de l'année 2019. Enfin, les investissements des entreprises en biens d'équipement et en matériels de transport ont chuté de l'ordre de 11 % entre l'été 2023 et le 4e trimestre 2024.

En matière d'emploi, sur l'année 2024, près de 12 000 postes nets ont été supprimés dans la métallurgie (Insee - Dares). Le taux de recours au travail temporaire est retombé sous les 7 %, soit son niveau le plus bas, hors crise sanitaire, depuis 2015. Au 2d semestre 2024, l'emploi salarié hors intérim a diminué de l'ordre de 3 900 postes, pour la première fois depuis près de 4 ans (- 0,3 %), avec des situations hétérogènes selon les secteurs. Entre le 4e trimestre 2019 et le 4e trimestre 2024, les effectifs ont chuté de 27 000 postes dans l'automobile, de 18 000 dans les produits métalliques et de 1 200 dans la mécanique.

Cette situation économique hétérogène selon les secteurs rend particulièrement complexe l'analyse des perspectives d'activité au niveau d'une branche telle que la métallurgie, composée de près de 42 000 entreprises et de 1 600 000 salariés. Il incombe aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD Rebond en application du présent accord de définir, à leur niveau, leurs perspectives d'activité, ainsi que les actions qu'elles engageront afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Cela étant, compte tenu du contexte international, les perspectives d'activité liées à l'arrivée de

nouvelles commandes, en particulier dans l'industrie de la défense, devraient contribuer à l'amélioration de la situation économique dans la branche. Ces perspectives positives concernent également le secteur du nucléaire, porté par le programme de relance et la construction de six nouveaux EPR.

En outre, la branche doit faire face à d'importants besoins de recrutement à moyen et long terme. Une étude menée en 2024 par le cabinet BDO confirme que les besoins annuels en recrutement dans la branche à l'horizon 2030-2035 devraient demeurer à un niveau élevé. Ils sont estimés, selon les différents scénarios macro-économiques, entre 170 000 et 236 000 chaque année, chiffres bien supérieurs aux 100 000 recrutements annuels évalués jusqu'à ce jour. Ces besoins seront générés pour l'essentiel par des mobilités externes (pour près de 75 %) et des départs en retraite (environ 25 %). Aussi, la question des besoins de développement des compétences constitue une priorité pour la branche.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche de la métallurgie.

Ils conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers en tension et aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises industrielles, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux, pour une industrie souveraine.

Dans l'immédiat, par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ils soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés et rappellent que l'accord de branche comportant des mesures d'urgences en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle est un levier pertinent à articuler avec l'APLD Rebond.

Ils réaffirment qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre le recours à l'APLD Rebond en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie qui se poursuit jusqu'à son terme.

Enfin, les partenaires sociaux prennent l'engagement de poursuivre leurs discussions sur l'emploi à l'issue de la conclusion du présent accord afin, d'une part, d'identifier tout autre mesure susceptible d'accompagner les entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles, et, d'autre part, de définir les actions à mettre en œuvre en réponse aux besoins annuels en recrutement dans la branche à l'horizon 2030-2035, identifiés par l'étude précitée. Ces

discussions porteront ainsi notamment sur l'attractivité, l'anticipation des besoins en emploi et en compétences au plus proche des bassins d'emplois (GEPP territoriale) en vue de proposer les dispositifs adaptés pour le maintien en emploi des salariés, en particulier les seniors, ainsi que pour l'accompagnement des transitions et reconversions professionnelles.

Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document unilatéral homologué

Article

Le présent accord de branche permet, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés et pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux à ce niveau, l'employeur qui envisage de recourir à l'APLD Rebond sur le fondement du présent accord de branche engage, au préalable, une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Article 1er — Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document comporte :

1° Un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse durable d'activité, les perspectives d'activité et actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité. Ce diagnostic est élaboré dans les conditions précisées à l'article 2.1 ;

2° Le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD Rebond dans les conditions précisées à l'article 2.2 ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD Rebond, dans les conditions précisées à l'article 2.3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD Rebond, dans les conditions prévues à l'article 2.4 ;

5° Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 2.5 ;

6° Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 2.6 ;

7° La date de début et la durée d'application de l'APLD Rebond qui peut être reconduite, dans les conditions précisées à l'article 2.7 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;

8° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond dans les conditions prévues à l'article 2.8, dont les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;

9° Les modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article 2.9 ;

10° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif d'APLD Rebond. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 2 — Précisions relatives au contenu du document

Accord du 18 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD Rebond) Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document unilatéral homologué

Article 2.1 — Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise, les perspectives d'activité et besoins de développement des compétences associés

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, les perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que sur les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales et des informations support de la

consultation du comité social et économique portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du code du travail.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1er.

Article 2.2 — Périmètre des établissements, activités et salariés concernés

Le document, élaboré par l'employeur, définit les établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD Rebond.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'APLD Rebond concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le dispositif d'APLD Rebond mis en œuvre en application du présent accord ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. L'employeur qui bénéficie du dispositif d'APLD Rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue à l'article 2.7, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD Rebond permet de placer les salariés en position d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 2.3 — Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'APLD Rebond, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1er, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée

stipulée au contrat sur la période considérée.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs professionnels des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 2.4 — Indemnisation des salariés en APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD Rebond.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD Rebond reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025. La première phrase de l'avant dernier alinéa de l'article 103.5.1 de la convention collective nationale de la métallurgie ne s'applique pas aux salariés placés en APLD Rebond.

En cas de mise en œuvre, pendant les heures chômées, d'une action de formation mentionnée aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail, l'indemnité est, en application des conditions prévues par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, égale à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Article 2.5 — Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.6 — Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

En application du présent accord, les engagements en matière de formation professionnelle concernent tous types d'actions concourant au développement des compétences visées à l'article L. 6313-1 du code du travail, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions conduisant à l'obtention d'une

certification, dont les blocs de compétences, en vue de former les salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ainsi qu'aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation ou de la Pro - A, ainsi que mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. L'employeur examine la possibilité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées, sous réserve de l'accord du salarié. (1) (2)

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés.

Le financement des coûts des actions peut faire l'objet d'un soutien financier de l'OPCO 2i dans le cadre du FNE-formation, des fonds communautaires (FSE, fonds de transition juste, ...), des fonds visés à l'article L. 6332-1-3, qu'il s'agisse des fonds dédiés aux entreprises de moins de cinquante salariés, des fonds de l'alternance pour le financement de Pro - A, ainsi que des fonds réservés pour les formations des salariés d'entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles relevant d'un accord de branche conclu en application de l'article 88 de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'employeur détermine une liste d'actions mentionnées à l'article L. 6313-1 proposées aux salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2 et précise les modalités de financement de ces actions.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

(1) Le 4e alinéa de l'article 2.6 est étendu sous réserve du respect des articles L. 6313-17-1 et R. 6323-14-1 du code du travail, un salarié ne saurait être placé en position d'APLD rebond alors qu'il bénéficie du congé spécifique relevant du projet de transition professionnelle et que son contrat de travail fait l'objet d'une suspension à ce titre, le placement en position d'APLD rebond du salarié devant être au préalable interrompu afin de permettre le bénéfice du congé spécifique au titre de son projet de transition professionnelle.

(Arrêté du 30 juin 2025 - art. 1)

(2) Le 4e alinéa de l'article 2.6 de l'accord de branche est étendu sous réserve du respect de l'article 5 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans la mesure où celui-ci dispose que les actions de formation proposées par l'employeur doivent répondre aux besoins préalablement identifiés dans le préambule de l'accord et que les actions sont proposées à la seule initiative de l'employeur au regard de la situation de l'entreprise. Ainsi, la mobilisation d'actions dans le cadre du compte personnel de formation n'est possible que dans la mesure où le projet de formation résulte d'une initiative conjointe entre l'employeur et le salarié.

(Arrêté du 30 juin 2025 - art. 1)

Article 2.7 — Date de début et durée d'application de l'APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date de début est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document élaboré par l'employeur.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de dix-huit mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de vingt-quatre mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'administration dans les conditions prévues à l'article 3.

Article 2.8 — Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent, en particulier, sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et leur suivi.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD Rebond.

Article 2.9 — Modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information (contenu et modalités de transmission de l'information [note interne, réunion, ...]) des salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2 sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés à l'article 2.5 et à l'article 2.6.

Article 3 — Procédure d'homologation, début d'autorisation de placement en APLD Rebond, renouvellement, bilan final, modification et reconduction

Accord du 18 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD Rebond) Titre
ler Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un
document unilatéral homologué

Article 3.1 — Procédure d'homologation et début d'autorisation de placement en APLD Rebond

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Lorsque le recours à l'APLD Rebond porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le document élaboré par l'employeur définit l'établissement chargé d'adresser à l'autorité administrative la demande d'homologation et le périmètre des établissements inclus dans la demande.

Conformément au décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, la décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD Rebond pour une durée de six mois à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, en application de l'article 2.7 ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En cas d'homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD Rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Article 3.2 — Renouvellement

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD Rebond, l'employeur

peut demander le renouvellement de l'autorisation pour une période de six mois maximum.

En vue de ce renouvellement, l'employeur transmet à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic justifiant notamment la baisse d'activité durable et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 3.3 — Bilan final

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD Rebond mentionnée à l'article 2.7, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise à la sortie du dispositif, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 3.4 — Modification ou reconduction

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er alinéa du présent article.

Titre II Dispositions finales

Article 4 — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord encadre les établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'APLD Rebond par la voie d'un document homologué pris en application du présent accord de branche étendu.

Article 5 — Durée, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n ° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1er élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article.

En outre, des documents adaptant les documents visés à l'article 1er élaborés en application du présent accord peuvent être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article, dans les conditions prévues à l'article 3 et dans le respect de la durée d'application de l'APLD Rebond fixée à l'article 2.7 du présent accord.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 — Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP.

Les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'ALPD rebond mis en place en application du présent accord de branche en informent la ou les CPREFP concernées.

Des bilans intermédiaires et un bilan final de l'application du présent accord sont présentés en CPNEFP.

Afin d'alimenter ces bilans, les signataires demandent à l'administration et à l'Unédic d'étudier la faisabilité d'un conventionnement avec les partenaires sociaux de la branche en vue de disposer des données consolidées issues des bilans visés à l'article 3.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Havre (Arrondissement du) Valeur de point au 1er mai 2025

Date du texte : 2025-03-27 Version KALI retenue : 2025-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 4 février 2025 et 18 mars 2025 dans le cadre de la CPTN de l'arrondissement du Havre, pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'arrondissement du Havre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,02 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt. Conformément à l'article 2, il produira ses effets à compter du 1er mai 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Havre.

Yonne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-04-03 Version KALI retenue : 2025-05-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La situation économique que nous traversons impacte certaines entreprises relevant de la métallurgie icaunaise et entraîne une baisse d'activité significative ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de l'Yonne avait été signé le 14 avril 2023, entre l'UIMM Yonne et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO pour une durée de 2 ans. Pour mémoire, ledit accord qui avait fait l'objet d'un dépôt en date du 17 avril 2023, s'éteindra donc le 17 avril 2025.

Lors de nouvelles négociations initiées au mois de mars 2025, les parties constatent que la situation, loin de s'améliorer, continue au contraire à se dégrader d'une manière significative.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions tenues les 20 mars et 3 avril 2025 au sein de la CPTN 89, de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de la métallurgie du département de l'Yonne confrontées à des difficultés conjoncturelles avérées, de continuer à bénéficier de financements au titre de la formation de leurs salariés.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Yonne confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence notamment sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial de

l'Yonne ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI, chaque fois que cela sera possible.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de l'Yonne a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de l'Yonne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités ;
- elle représente 53 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 8 344 salariés (6 605 hommes, 1 739 femmes) (données observatoire de la métallurgie au 1er septembre 2023) ;
- ce sont 246 entreprises et 295 établissements qui sont présents dans l'Yonne (sources : Insee - Observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs ;
- la majorité des entreprises de la métallurgie de l'Yonne sont des PME/TPE ;
- 928 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines, automobiles et cycles, mécanique, électrique, électronique et numérique (mise à jour 3 juillet 2024, source : observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- le taux de chômage dans l'Yonne est de 7,3 % au troisième trimestre 2024. La région Bourgogne-Franche-Comté est à 6,7 %, quand la France est à 7,2 % pour la même période (sources Insee) ;
- les entreprises relèvent d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution ;
- la métallurgie de l'Yonne se caractérise par une population vieillissante avec plus d'un tiers des salariés relevant de la tranche d'âge des plus de 50 ans ;
- un déficit de main d'œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d'emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses ;
- de plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l'enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne-Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- la production est en net retrait, consécutivement à l'atonie actuelle de la demande du secteur automobile. Pour mémoire dans ce domaine, le département de l'Yonne a déjà payé un lourd tribut avec la fermeture de deux sites majeurs, entraînant la disparition de près de 500 emplois ;
- les carnets de commandes sont en baisse pour 33 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence ;
- les flux continuent de se restreindre ;
- bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés ;
- les négociations tarifaires sont tendues, clients et donneurs d'ordres réclament des baisses ;
- le recours à l'activité partielle pour 14 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence, avec des impacts sur le chiffre d'affaires et sur la trésorerie pour plus de la moitié d'entre elles, et d'une manière générale pour une part de plus en plus importante des entreprises de la branche ;
- la métallurgie de l'Yonne, malgré une anticipation, est ainsi particulièrement fragilisée par cette conjoncture, compte tenu de sa faible densité industrielle ;
- dans le même temps, la métallurgie de l'Yonne doit faire face à des besoins de main d'œuvre dans un contexte de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l'évolution de certains métiers ou activités orientés vers les nouvelles technologies.

Tout ceci s'observe dans un contexte où la situation de l'emploi se dégrade fortement dans le département de l'Yonne. Ainsi, au 3e trimestre 2024, le taux de chômage icaunais s'établissait à 7,3 % (en augmentation de 0,1 point sur un trimestre et de 0,3 point sur un an), loin devant le taux régional Bourgogne-Franche-Comté qui lui se mesurait sur la même période à 6,7 %, quand le taux national était de 7,2 %.

Dans le même temps, il ressort des analyses, que les demandeurs d'emploi du département ont globalement un niveau de formation moins élevé que la moyenne régionale. En effet, 44 % d'entre eux ont un niveau de formation supérieur au BAC, contre 50 % en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département, 36 % des demandeurs d'emploi possèdent un niveau CAP ou BEP, contre 33 % dans la région, ce qui complique leur employabilité à court terme.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront 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. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de l'Yonne, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de l'Yonne mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de

production pointus.

Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Yonne tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'apprentissage qui bénéficient déjà de la formation inhérente à l'objet de leur contrat de travail) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés s'inscrivent parmi les items suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils, aux nouvelles technologies du secteur ou de l'emploi ;

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder à des certifications (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de l'Yonne.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ou nouveaux marchés ;
- 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 ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de

financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 — Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN 89 lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Yonne s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Yonne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Auxerre.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Nièvre Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-04-03 Version KALI retenue : 2025-05-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La situation économique que nous traversons impacte certaines entreprises relevant de la métallurgie nivernaise et entraîne une baisse d'activité significative ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Nièvre avait été signé le 12 avril 2023, entre l'UIMM Yonne et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, et FO pour une durée de 2 ans. Pour mémoire, ledit accord qui avait fait l'objet d'un dépôt en date du 13 avril 2023, s'éteindra donc le 13 avril 2025.

Lors de nouvelles négociations initiées au mois de mars 2025, les parties constatent que la situation, loin de s'améliorer, continue au contraire à se dégrader d'une manière significative.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions tenues les 11 mars et 3 avril 2025 au sein de la CPTN 58, de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de la métallurgie du département de la Nièvre confrontées à des difficultés conjoncturelles avérées, de continuer à bénéficier de financements au titre de la formation de leurs salariés.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Nièvre confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence notamment sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial de

la Nièvre ;

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI, chaque fois que cela sera possible.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de la Nièvre a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de la Nièvre se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités ;
- elle représente 50 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 4 077 salariés (3 212 hommes, 865 femmes) ;
- ce sont 112 entreprises et 136 établissements de la Nièvre. (sources : Insee - Observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs ;
- la majorité des entreprises de la métallurgie de la Nièvre sont des PME/TPE ;
- 300 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines, automobiles et cycles, mécanique, électrique, électronique et numérique. (mise à jour 3 juillet 2024, source observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- le taux de chômage dans la Nièvre est de 6,9 % au troisième trimestre 2024. La région Bourgogne-Franche-Comté est à 6,7 %, quand la France est à 7,2 % pour la même période. (sources Insee) ;
- les entreprises relèvent d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution ;
- la métallurgie de la Nièvre se caractérise par une population vieillissante avec près d'un tiers des salariés relevant de la tranche d'âge des plus de 50 ans ;
- un déficit de main d'œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d'emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses ;
- de plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l'enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne-Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- la production est en net retrait, consécutivement à l'atonie actuelle notamment de la demande du secteur automobile ;
- les carnets de commandes sont en baisse pour 35 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence ;
- les flux continuent de se restreindre ;
- bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés ;
- les négociations tarifaires sont tendues, clients et donneurs d'ordres réclament des baisses ;
- le recours à l'activité partielle pour 15 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence, avec des impacts sur le chiffre d'affaires et sur la trésorerie pour plus de la moitié d'entre elles, et d'une manière générale pour une part de plus en plus importante des entreprises de la branche ;
- la métallurgie de la Nièvre, malgré une anticipation, est ainsi particulièrement fragilisée par cette conjoncture, compte tenu de sa faible densité industrielle ;
- dans le même temps, la métallurgie de la Nièvre doit faire face à des besoins de main d'œuvre dans un contexte de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l'évolution de certains métiers ou activité orientés vers les nouvelles technologies.

Tout ceci s'observe dans un contexte où la situation de l'emploi se dégrade dans le département de la Nièvre. Ainsi, au 3e trimestre 2024, le taux de chômage icaunais s'établissait à 6,9 %, taux supérieur de 0,2 % à celui de la région Bourgogne-Franche-Comté qui lui se mesurait sur la même période à 6,7 %.

Dans le même temps, il ressort des analyses, que les demandeurs d'emploi du département de la Nièvre ont globalement un niveau de formation moins élevé que la moyenne régionale. En effet, 44 % d'entre eux ont un niveau de formation supérieur au BAC, contre 50 % en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département, 36 % des demandeurs d'emploi possèdent un niveau CAP ou BEP, contre 33 % dans la région. Cette situation complique leur employabilité à court terme.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront 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. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de la Nièvre, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de Nièvre mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointus.

Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Nièvre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'apprentissage qui bénéficient déjà de la formation inhérente à l'objet de leur contrat de travail) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la vae afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés s'inscrivent parmi les items suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils, aux nouvelles technologies du secteur ou de l'emploi ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;

- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder à des certifications (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de la Nièvre.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ou nouveaux marchés ;
- 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 ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, hydraulique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 — Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions de la CPTN 58 lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Nièvre s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager

la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Nièvre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Cher Valeur de point au 1er mai 2025

Date du texte : 2025-04-11 Version KALI retenue : 2025-05-13 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 28 mars et 8 avril 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Cher, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,18 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges.

Hautes-Pyrénées Indemnité de repas de jour des salariés en équipe au 1er février 2025

Date du texte : 2025-02-04 Version KALI retenue : 2025-05-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La convention collective nationale de la métallurgie est entrée en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 janvier 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du panier de jour pour les salariés travaillant en équipe.

Les partenaires sociaux territoriaux, attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale, se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Hautes-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Indemnité de panier de jour pour les salariés travaillant en équipe

Les salariés travaillant habituellement en équipe et effectuant 6 heures de travail effectif consécutives notablement décalées par rapport aux horaires habituels de travail, bénéficient

d'une indemnité dite « indemnité de panier de jour » dont la valeur est prévue au présent accord et qui est négociée chaque année au sein de la CPTN.

À compter du 1er février 2025, le montant de l'indemnité dite « indemnité de panier de jour » prévue au présent accord est de 4,39 € par journée travaillée.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Les parties signataires conviennent que dans le cadre d'évolutions futures, le montant de l'indemnité dit « indemnité de panier de jour » ne pourra pas être, en tout état de cause, inférieur au montant du minimum garanti légal en vigueur.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tarbes.

Hautes-Pyrénées Valeur de point au 1er février 2025

Date du texte : 2025-02-04 Version KALI retenue : 2025-05-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 janvier 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Hautes-Pyrénées, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,78 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6

du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tarbes.

Gard et Lozère Valeur de point au 1er mai 2025

Date du texte : 2025-04-11 Version KALI retenue : 2025-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 21 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique de la métallurgie, notamment sur le territoire du Gard et de la Lozère, sur ses perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une seconde réunion s'est tenue le 11 avril 2025, à l'issue de laquelle les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Gard Lozère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,45 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2025.

Article 3 — Clause de revoyure

La fixation de la valeur du point tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2025.

À la date de signature du présent accord, l'inflation annuelle moyenne de 2025, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, est anticipée à 1,4 % en considérant qu'elle sera en décroissance sur une partie de l'année.

Si cette décroissance de l'inflation n'était pas vérifiée au mois de septembre 2025 et que la prévision d'inflation s'avérait significativement supérieure à 1,4 %, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2025.

Toute dérive de l'inflation constatée au-delà de cette date sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2026 qui débutera en début d'année suivante.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er mai 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Gard Lozère.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les

conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alès.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures à compter du 1er mai 2025 (Gard et Lozère)

Valeur de point : 5,45 €.

Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine														
Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,71 €	31,61 €	39,51 €	47,42 €	55,32 €	63,22 €	71,12 €	79,03 €	86,93 €	94,83 €	102,73 €	110,64 €	118,54 €
	2	26,16 €	34,88 €	43,60 €	52,32 €	61,04 €	69,76 €	78,48 €	87,20 €	95,92 €	104,64 €	113,36 €	122,08 €	130,80 €
B	3	28,61 €	38,15 €	47,69 €	57,23 €	66,76 €	76,30 €	85,84 €	95,38 €	104,91 €	114,45 €	123,99 €	133,53 €	143,06 €
	4	31,88 €	42,51 €	53,14 €	63,77 €	74,39 €	85,02 €	95,65 €	106,28 €	116,90 €	127,53 €	138,16 €	148,79 €	159,41 €
C	5	35,97 €	47,96 €	59,95 €	71,94 €	83,93 €	95,92 €	107,91 €	119,90 €	131,89 €	143,88 €	155,87 €	167,86 €	179,85 €
	6	40,06 €	53,41 €	66,76 €	80,12 €	93,47 €	106,82 €	120,17 €	133,53 €	146,88 €	160,23 €	173,58 €	186,94 €	200,29 €
D	7	42,51 €	56,68 €	70,85 €	85,02 €	99,19 €	113,36 €	127,53 €	141,70 €	155,87 €	170,04 €	184,21 €	198,38 €	212,55 €
	8	47,42 €	63,22 €	79,03 €	94,83 €	110,64 €	126,44 €	142,25 €	158,05 €	173,86 €	189,66 €	205,47 €	221,27 €	237,08 €

E	9	53,96 €	71,94 €	89,93 €	107,91 €	125,90 €	143,88 €	161,87 €	179,85 €	197,84 €	215,82 €	233,81 €	251,79 €	269,78 €
	10	62,13 €	82,84 €	103,55 €	124,26 €	144,97 €	165,68 €	186,39 €	207,10 €	227,81 €	248,52 €	269,23 €	289,94 €	310,65 €

Bas-Rhin Valeur de point au 1er avril 2025

Date du texte : 2025-04-17 Version KALI retenue : 2025-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 26 mars et 14 avril 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

C'est ainsi dans un contexte économique toujours incertain (augmentation des charges pour les entreprises, contexte international et notamment les annonces gouvernementales américaines...) que le présent accord a été conclu.

La valeur du point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 € à compter du 1er avril 2025.

Article 3 — Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Bas-Rhin.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 9 — Publicité du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 par la publication de celui-ci sur le site <https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/conventions-collectives-metallurgie/>.

Vienne Valeur de point au 1er juin 2025

Date du texte : 2025-04-22 Version KALI retenue : 2025-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les partenaires sociaux se sont réunis le 17 avril 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juin 2025, au sein des entreprises du secteur de la métallurgie situées dans le département de la Vienne.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Vienne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,77 euros à compter du 1er juin 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juin 2025, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Pas-de-Calais Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-04-22 Version KALI retenue : 2025-06-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Pas-de-Calais confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir les compétences et les qualifications des salariés afin de sécuriser les emplois dans la métallurgie ;
- développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que la défense, le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie du Pas-de-Calais a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment du rapport de février 2025 de l'observatoire des compétences de l'industrie.

- Panorama emploi, compétences et formation de l'inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-format-ion-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

- Autres études :
 - le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospect-ive-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels :

- une dégradation de la visibilité sur les investissements due :
 1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
 2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie... ;
 3. Des événements géopolitiques mondiaux ;
 4. Un besoin de relever le défi de la mise en route opérationnelle des gros investissements autour de la mobilité et de l'ensemble de sa chaîne de valeur (recyclage) ;
- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables ;
- une baisse de l'emploi salarié dans l'inter-industrie de 24 % entre 2006 et 2023 ;
- un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale bien qu'en baisse continue, une dynamique de création d'emplois qui ralentit depuis 2 ans bien que soutenue par l'implantation de gigafactories (3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire du Pas-de-Calais, ainsi que 2 entreprises sur le sujet du recyclage des batteries) ;
- des facteurs externes qui impactent les établissements tels que le contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, politique et le positionnement des donneurs d'ordre ;
- des priorités stratégiques telles que l'accroissement de la performance de l'outil de production, la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients, l'amélioration de l'impact environnemental du processus de production, la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement, l'innovation pour produire de nouveaux produits et services et la digitalisation et la numérisation des processus.

2. Évolution des métiers :

Plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles notamment en raison d'un manque de candidats (69 %) et de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Des métiers en tension tels que soudeurs, chaudronniers, opérateurs de production, mécaniciens, techniciens de maintenance.

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou processus de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;

- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN Pas-de-Calais ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus. Une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant le maintien des compétences et le développement des compétences.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de productions et aux métiers confrontés à des mutations technologiques, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser en priorité une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Flandres-Douaisis Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-04-24 Version KALI retenue : 2025-06-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins urgents des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie de Flandre-Douaisis confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir les compétences et les qualifications des salariés afin de sécuriser les emplois dans la métallurgie ;
- développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que la défense, le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie de Flandre-Douaisis a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment du rapport de février 2025 de l'observatoire des compétences de l'industrie.

- Panorama emploi, compétences et formation de l'inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-format-ion-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

- Autres études :
 - le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospect-ive-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels :

- une dégradation de la visibilité sur les investissements due :
 1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
 2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie... ;
 3. Des événements géopolitiques mondiaux ;
 4. Un besoin de relever le défi de la mise en route opérationnelle des gros investissements autour de la mobilité et de l'ensemble de sa chaîne de valeur (recyclage) ;
- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables ;
- une baisse de l'emploi salarié dans l'inter-industrie de 24 % entre 2006 et 2023 ;
- un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale bien qu'en baisse continue, une dynamique de création d'emplois qui ralentit depuis 2 ans bien que soutenue par l'implantation de gigafactories (3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont deux sur le département du Nord, une en Flandre-Douais et deux entreprises sur le sujet du recyclage des batteries) ;
- des facteurs externes qui impactent les établissements tels que le contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, politique et le positionnement des donneurs d'ordre ;
- des priorités stratégiques telles que l'accroissement de la performance de l'outil de production, la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients, l'amélioration de l'impact environnemental du processus de production, la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement, l'innovation pour produire de nouveaux produits et services et la digitalisation et la numérisation des processus.

2. Évolution des métiers :

Plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles notamment en raison d'un manque de candidats (69 %) et de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Des métiers en tension tels que soudeurs, chaudronniers, opérateurs de production, mécaniciens, techniciens de maintenance.

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou processus de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;

- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN Flandre-Douais ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus. Une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants PMI.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant le maintien des compétences et le développement des compétences.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de productions et aux métiers confrontés à des mutations technologiques, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra a minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Ce retour sera adressé aux membres de la CPTN.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord

collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais centre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par

l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Vimeu (Région de) Valeur de point au 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-04-22 Version KALI retenue : 2025-06-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 avril 2025 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette négociation s'est tenue après échanges concernant la situation économique et sociale notamment des différents secteurs d'activité du territoire du Vimeu, sur les perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 à savoir les salariés occupant des emplois relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Vimeu, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,16 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension et chargent l'UIMM Vimeu des démarches appropriées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Vimeu.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Comme mentionné à l'article 3, les formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Avesnes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-05-21 Version KALI retenue : 2025-06-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Un précédent accord avait été conclu le 27 mars 2023, pour une durée de deux ans, entre l'UIMM Grand Hainaut et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC.

Face au contexte actuel qui se dégrade fortement, les parties souhaitent mettre en place un nouvel accord afin de permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dans le cadre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- maintenir et développer l'attractivité de la branche Métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le Grand Hainaut représente 68 % des effectifs salariés de l'industrie avec environ 30 000 salariés et un peu moins de 500 entreprises. On retrouve sur ce territoire de gros donneurs d'ordres du secteur automobile ou ferroviaire mais la majorité des entreprises sont des TPE-PME réparties dans 6 grands secteurs d'activité de la Métallurgie (automobile, transformation des métaux et produits métalliques, mécanique, matériels et équipements, ferroviaire, équipements énergétiques, électrique, électronique et numérique, aéronautique, spatial et défense).

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment de rapport de février 2025 de l'observatoire des compétences de l'industrie.

- Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

Panorama emploi, compétences et formation de l'inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-format-ion-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

Autres études :

Le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

Étude Edec automobile :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/>

Étude industries mécaniques :

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/etude-prospective-de-limpact-de-levolution-des-industries-mecaniques>

L'ensemble de ces études fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

- une dégradation de la visibilité sur les investissements due à :
 1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, des difficultés d'approvisionnement ;
 2. Une pression sur les composants ;
 3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie...
 4. Des événements géopolitiques mondiaux sources d'instabilité et d'incertitudes ;
- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables ;
- une baisse de l'emploi salarié dans l'inter-industrie de 24 % entre 2026 et 2023 ;

- un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale malgré une baisse continue de 2014 à 2023 (12,3 % de taux de chômage pour la région de Maubeuge au 1er trimestre 2024, le plus haut taux de la région des Hauts-de-France) ;
- une population vieillissante et en diminution ;
- des facteurs extérieurs liés au contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, et politique ainsi que le positionnement de certains donneurs d'ordres ;
- les enjeux environnementaux et réglementaires ;
- l'accroissement de la performance de l'outil de production et la digitalisation et numérisation des process ;
- la diversification des activités vers de nouveaux marchés et l'innovation pour proposer de nouveaux produits et services ;
- une tension du marché du travail : les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

2. Évolution des métiers

L'étude de l'observatoire des compétences met en avant plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles et 41 % des recrutements sont liés à la production et la maintenance. Parmi les métiers en tension, figurent des métiers tels que soudeurs, chaudronniers ou encore techniciens de maintenance.

Deux principales raisons expliquent les difficultés de recrutement des entreprises : le manque de candidats (69 %) et le manque de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 37 000 salariés à prévoir sur la période 2025-2030 (mobilités externes et départs à la retraite) dont 40 % concerneront les métiers de la famille « production et assemblage ».

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;
- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles est concerné : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ

géographique de compétence de la CPTN figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de l'arrondissement d'Avesnes ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de production, aux métiers confrontés à des mutations technologiques et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formation éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification (CQP, Bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique, etc.) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagées sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge

définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra a minima bénéficier d'une information sur le suivi de l'accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande

d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Avesnes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Marne Valeur de point au 1er juin 2025

Date du texte : 2025-05-23 Version KALI retenue : 2025-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 23 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Marne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juin 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juin 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de la Marne.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

Manche Valeur de point au 1er juin 2025

Date du texte : 2025-05-06 Version KALI retenue : 2025-06-24 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 avril 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de la Manche, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de la Manche (50).

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,60 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juin 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Cherbourg-en-Cotentin.

Valenciennois et Cambrésis Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-05-28 Version KALI retenue : 2025-07-03 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Un précédent accord avait été conclu le 29 mars 2023, pour une durée de deux ans, entre l'UIMM Grand Hainaut et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC.

Face au contexte actuel qui se dégrade fortement, les parties souhaitent mettre en place un nouvel accord afin de permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dans le cadre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres

secteurs tels que le ferroviaire, la défense, l'aéronautique, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le Grand Hainaut représente 68 % des effectifs salariés de l'industrie avec environ 30 000 salariés et un peu moins de 500 entreprises. On retrouve sur ce territoire de gros donneurs d'ordres du secteur automobile ou ferroviaire mais la majorité des entreprises sont des TPE-PME réparties dans 6 grands secteurs d'activité de la métallurgie (automobile, transformation des métaux et produits métalliques, mécanique, matériels et équipements, ferroviaire, équipements énergétiques, électrique, électronique et numérique, aéronautique, spatial et défense).

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment du rapport de février 2025 de l'observatoire des compétences de l'industrie.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

– panorama emploi, compétences et formation de l'inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

Autres études :

– le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%C3%A9tences-de-la-fili%C3%A8re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

– étude Edec automobile :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/>

– étude industries mécaniques :

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/etude-prospective-de-limpact-de-levolution-des-industries-mecaniques>

L'ensemble de ces études fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une dégradation de la visibilité sur les investissements due à :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, des difficultés d'approvisionnement ;
2. Une pression sur les composants ;
3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie... ;
4. Des événements géopolitiques mondiaux sources d'instabilité et d'incertitudes.

Le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

Une baisse de l'emploi salarié dans l'inter-industrie de 24 % entre 2006 et 2023.

Un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale malgré une baisse

continue de 2014 à 2023 (12,2 % de taux de chômage pour la région de Valenciennes et 10,3 % pour la région de Cambrai au 1er trimestre 2024).

Une population vieillissante et en diminution.

Des facteurs extérieurs liés au contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, et politique ainsi que le positionnement de certains donneurs d'ordres.

Les enjeux environnementaux et réglementaires.

L'amélioration de l'impact environnemental du process de production, la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement.

L'accroissement de la performance de l'outil de production et la digitalisation et numérisation des process.

La diversification des activités vers de nouveaux marchés et l'innovation pour proposer de nouveaux produits et services.

Une tension du marché du travail : les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

2. Évolution des métiers

L'étude de l'observatoire des compétences met en avant plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles et 41 % des recrutements sont liés à la production et la maintenance. Parmi les métiers en tension, figurent des métiers tels que soudeurs, chaudronniers ou encore techniciens de maintenance.

Deux principales raisons expliquent les difficultés de recrutement des entreprises : le manque de candidats (69 %) et le manque de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 37 000 salariés à prévoir sur la période 2025-2030 (mobilités externes et départs à la retraite) dont 40 % concerneront les métiers de la famille « production et assemblage ».

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;
- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité ;
- l'intégration de l'intelligence artificielle dans les métiers.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles est concerné : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux

transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN des arrondissements de Valenciennes et de Cambrai ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit leur taille ; les partenaires souhaitant cependant, qu'une attention particulière soit portée aux TPE-PME et sous-traitants afin qu'elles puissent bénéficier majoritairement du présent accord.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de production, aux métiers confrontés à des mutations technologiques et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formation éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification (CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique, etc.) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale Hauts-de-France de l'OPCO 2i, il sera

sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagées sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra a minima bénéficier d'une information sur le suivi de l'accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Puis un retour au territoire sera réalisé à l'issue de chaque CPREFP.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et aux greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Somme Valeur de point au 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-05-28 Version KALI retenue : 2025-07-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 4 avril et le 28 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Somme, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Pour information, il s'agit du département de la somme à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 (soit à l'exception des cantons de Ault, Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-sur-Somme) et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,80 € à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens.

Rouen et Dieppe Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-06-10 Version KALI retenue : 2025-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le cadre de la situation économique actuelle, certaines entreprises, relevant de la métallurgie dans les arrondissements de Rouen et de Dieppe, sont impactées par une baisse d'activité durable ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité depuis plusieurs mois, en accordant également une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions du 26 mai et 10 juin 2025 au sein de la CPTN « Rouen/Dieppe », de conclure un accord permettant aux entreprises de bénéficier de financements dans le cadre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi territorial dans les industries de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe dans le cadre de la CPTN du territoire.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du territoire.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations qualifiantes et certifiantes de branche tels que les CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI ;
- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord lors de la réunion du 26 mai 2025.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Le secteur de la métallurgie Rouen/Dieppe

Elle représente 17 516 salariés soit 35 % des effectifs salariés de l'industrie sur le territoire Rouen/Dieppe.

La métallurgie Rouen/Dieppe se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités.

Ce sont 422 entreprises et 550 établissements (sources : Urssaf) répartis sur 10 grands secteurs :

- réparation et installation de machines et d'équipements : 32 % ;
- mécanique industrielle et autres produits mécaniques et outillages : 17 % ;
- forge/fabrication de structures métalliques/découpage emboutissage décolletage/traitement des métaux : 15 % ;
- autres industries manufacturières : 12 % ;
- équipements hydrauliques, pneumatiques, robinetterie et machines spéciales, matériels de levage et de manutention : 10 % ;
- construction automobile, carrosserie, remorques et autres équipements automobile : 4 % ;
- électronique, équipements de communication, instrumentation : 4 % ;
- matériels électriques : 4 % ;
- sidérurgie/fonderie : 2 % ;
- naval, ferroviaire, aéronautique et spatial : 1 %.

La majorité des entreprises de la métallurgie Rouen/Dieppe sont des PME/TPE.

La métallurgie se caractérise par une population vieillissante avec plus d'un tiers des salariés

relevant de la tranche d'âge des plus de 50 ans.

Un déficit de main d'œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d'emplois aussi bien dans les domaines techniques que dans les domaines plus transverses.

De plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences techniques et en management pour accompagner les transformations industrielles.

2. Éléments conjoncturels

L'état des lieux présenté ci-dessous est issu de plusieurs sources :

- les études économiques menées par différents acteurs du territoire (Insee, Urssaf, Banque de France) ;
- l'enquête de conjoncture réalisée par l'UIMM Rouen/Dieppe auprès de ses adhérents au 1er trimestre 2025 ;
- les constats effectués lors des contacts avec les entreprises.

Ces différentes études font ressortir les éléments suivants :

- fin 2024, un taux de chômage sur la zone de Rouen parmi les plus fort de la région (8 %) et un chômage en Seine-Maritime plus important qu'au niveau national (7,9 contre 7,3) (source Urssaf) ;
- l'ensemble du territoire Rouen/Dieppe voit ses effectifs salariés baisser au 4e trimestre 2024 : - 0,2 % sur les zones d'emploi de Rouen et de Dieppe, - 0,7 % sur le bassin de la Vallée de la Bresle (source Urssaf) ;
- l'emploi industriel en Seine-Maritime est stable sur 1 an mais, après une stabilité au T3 2024 et une baisse de 0,1 % au T2 2024, se contracte à nouveau de 0,3 % au T4 2024 (- 230 postes)... ;
- [...] y compris dans l'intérim, avec une très forte baisse sur un an : en Seine-Maritime, l'emploi intérimaire a chuté de 9,6 % en 1 an, synonyme d'une baisse de l'activité économique sur le département. L'enquête de conjoncture de l'UIMM Rouen/Dieppe confirme ses chiffres : pour les entreprises métallurgiques ayant des intérimaires, 2 sur 3 annoncent une stabilité ou une baisse des effectifs en intérim début 2025 ;
- au niveau régional, tous les secteurs industriels voient une contraction de leurs effectifs sur le 4e trimestre 2024. Ceci démontre la baisse générale de l'activité industrielle dans toutes les filières dont certaines sont des marchés pour les entreprises de la métallurgie (raffinage, chimie, plasturgie...) ;
- la production industrielle est en retrait, consécutivement à l'atonie actuelle de la demande - Les carnets de commandes sont en baisse :
 - 53 % des entreprises interrogées par l'UIMM Rouen/Dieppe dans son enquête de conjoncture annoncent un carnet de commandes faible à très faible au 1er trimestre 2025 ;
 - et 50 % des entreprises annoncent une baisse d'activité au 1er trimestre 2025 par rapport au 4e trimestre 2024, 1/3 une activité stable et seuls 13 % annoncent une hausse d'activité ;
 - 63 % ont comme première préoccupation actuelle le développement commercial ;
- le recours à l'activité partielle en hausse : en 2024, les 3 premiers secteurs qui ont le plus demandé et consommé de l'AP sont des secteurs industriels (industrie automobile, fabrication de produits métalliques et fabrication de produits minéraux non métalliques) (source DARES/DREETS) ;
- la métallurgie locale est particulièrement impactée par cette conjoncture difficile avec des cas avérés de difficulté chez de grands donneurs d'ordre locaux (et de certaines filières complètes :

chimie, BTP, automobile) qui a un impact fort sur l'activité des PME sous-traitantes de la métallurgie ;

- des enveloppes dédiées à l'investissement en baisse en 2024 ;
- d'après les dirigeants interrogés par l'UIMM Rouen/Dieppe, 52 % anticipent une activité à la baisse dans les 3 prochains mois, 1 sur 5 annonce une forte baisse et seuls 14 % annoncent une hausse d'activité ;
- 53 % des répondants n'envisagent pas de recruter à court terme mais 33 % d'entre eux citent la formation comme une de leurs priorités ;
- en revanche, pour les entreprises qui souhaitent recruter, elles sont confrontées à un déficit de candidats récurrent qui amène certaines entreprises à refuser des marchés ;
- 43 % des dirigeants citent parmi leurs principales préoccupations actuelles les délais de paiement clients qui s'allongent et qui impactent fortement la trésorerie des entreprises, après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions industrielles, avec la mobilisation de fonds spécifiques pour soutenir la formation et l'adaptation des compétences.

Dans un contexte de transition et de conjoncture économique difficile, l'accès à des financements permettra d'aider la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter la trésorerie des entreprises indispensable à leur pérennité, tout en sécurisant les parcours professionnels.

3. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises des arrondissements de Rouen et de Dieppe mettent en place des solutions technologiques qui imposent une mise à niveau des salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production : automatisation et robotisation des procédés, numérisation et digitalisation (collecte et analyse de la donnée)...

De plus, les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment :

- la disparition des activités les plus simples ;
- une exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ;
- davantage d'autonomie ;
- une capacité d'adaptation face aux évolutions technologiques ;
- une relation renforcée avec le client, notamment dans le cadre du développement de projets communs.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN Rouen/Dieppe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle continue

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder, le cas échéant, aux qualifications et aux certifications requises (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise et leur poste de travail ;

- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « Mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ou nouveaux marchés ;
- 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 ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (Lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, titres paritaires à finalité professionnelle, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8

novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Il est également rappelé que les entreprises, selon leur situation, peuvent utiliser l'accord national du 18 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLDR) dans la métallurgie, ainsi que les différents dispositifs de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Afin d'anticiper leurs besoins en emplois et en compétences et sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés, les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place une démarche de GEPP. Pour les aider dans cette démarche, il est rappelé que l'OPCO 2i propose une prestation de Diagnostic RH et GEPP.

Article 3 — Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 30 juin 2027.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN Rouen/Dieppe, « conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 ».

Un bilan d'étape est réalisé lors de chaque réunion de la CPTN Rouen/Dieppe à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Rouen/Dieppe aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen et de Dieppe.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Gironde et Landes Valeur de point au 1er septembre 2025

Date du texte : 2025-06-11 Version KALI retenue : 2025-09-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 10 mars et 28 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Gironde et des Landes, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,58 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord fixée selon les conditions prévues à l'article 3 dudit accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er septembre 2025, sous réserve de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension ; à défaut, le présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent, en conséquence, d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de la Gironde et des Landes.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Ardennes Valeur de point au 1er juin 2025

Date du texte : 2025-06-04 Version KALI retenue : 2025-07-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 15 avril, 13 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

De ces réunions, les partenaires sociaux signataires ont souhaité maintenir le montant de la valeur du point à son niveau d'avant la présente négociation mais augmenter la prime de vacance dans les conditions ci-dessous.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) des Ardennes, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

En application de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 concernant notamment les conditions de fixation de la valeur du point, les partenaires signataires ont décidé de maintenir la valeur du point à 5,04 €.

Article 3 — Détermination de la prime de vacances

La prime de vacances, figurant à l'article 4 de l'accord autonome du 23 juin 2023 applicable sur le département des Ardennes, sera décomptée sur la base de 25,33 euros par jour de congés payés, soit 760 euros pour 30 jours ouvrables de congés payés légaux.

Ce montant est applicable aux congés payés légaux acquis aux cours de la période de référence débutant le 1er juin 2024, et sera versée dans les conditions à l'article 4 de l'accord autonome du 23 juin 2023 applicable au département des Ardennes.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès la réalisation des formalités de dépôt et de publicité.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) des Ardennes.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières.

Midi-Pyrénées Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-06-06 Version KALI retenue : 2025-07-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre en vue de :

- s'adapter à un environnement de travail en mutation et à un contexte économique de plus en plus exigeant ;
- accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés et anticiper les besoins en compétences et qualifications de demain ;
- se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi associé.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Cet accord vise notamment à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation et de sauvegarde des compétences/Mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle ;
- encourager l'évolution des compétences en lien avec les conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou en direction de nouveaux marchés ;
- sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies/Encourager la gestion anticipative des parcours et projets professionnels.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable a été réalisé en s'appuyant sur :

- des études conjoncturelles régionales, notamment celles menées par la Banque de France (éditions en mars et avril 2025) et par France Travail (édition en janvier 2025) pour la région Occitanie ;
- une enquête flash réalisée par la branche de la métallurgie en Occitanie en mars 2025 sur les réalités industrielles de ses adhérents (en annexe du présent accord).

En synthèse, il en ressort les éléments suivants :

Données économiques

La métallurgie en Occitanie est la première branche professionnelle de la région, avec 67 % des effectifs industriels. Elle compte près de 3 700 établissements pour un effectif de 130 000 salariés. La métallurgie est à la fois fortement implantée en Haute-Garonne, et présente sur tous les territoires.

La métallurgie recouvre un large spectre d'activités industrielles :

- l'extraction et la transformation du minerai brut en métal ;
- l'élaboration de produits finis et semifinis en matière de transport dans divers secteurs (automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, cycle, etc.) ;
- la fabrication de machines et d'équipements pour l'industrie, la fabrication de composants électriques et électroniques.

La métallurgie sert par ailleurs de très nombreux secteurs au-delà de l'interindustrie (bâtiment, alimentaire, services...).

Près de 70 % des entreprises ont un effectif de 1 à 9 salariés. 25 % ont un effectif de 10 à 49 salariés. Les principaux établissements exercent dans l'aéronautique, le spatial, l'agro-alimentaire et les énergies renouvelables.

Éléments conjoncturels

Tous secteurs confondus :

- l'emploi salarié en Occitanie présente toujours une orientation favorable de ses effectifs salariés sur un an (+ 0,7 %). Toutefois, les défaillances d'entreprises ont augmenté de près de 22 % en un an, alors que les créations ont augmenté de 2,2 % ;
- les offres déposées à France Travail, en cumul sur 3 mois en Occitanie, sont en repli de 8,4 % sur un an et le taux de chômage en Occitanie au 3e trimestre 2024 se situe à 8,7 %, soit au 2e rang des taux de chômage les plus forts parmi les régions de France métropolitaine. Le dynamisme de l'emploi à fin 2024 est jugé comme étant « faible » par France Travail ;
- la demande d'emploi sur un an augmente de 2,2 %. Les reprises d'emploi de plus de 1 mois sur les 12 derniers mois sont en recul de 1,3 %.

Plus particulièrement dans l'industrie, les prévisions de la Banque de France pour 2025 font état :

- d'une baisse globale des effectifs de 0,2 %, alors que le bilan 2024 enregistrait une hausse de 1,7 % ;
- de carnets de commandes jugés « dégarnis » (nettement sous leur moyenne de long terme) dans tous les secteurs, hormis l'aéronautique. Le solde d'opinion (1) passe de + 10 à - 5 en 1 an ;
- d'un indicateur d'incertitude (analyse textuelle des commentaires des entreprises interrogées) d'une valeur de 220. La valeur de référence (valeur autour de laquelle fluctue l'indicateur en période normale) est fixée à 100.

Enquête de la branche de la métallurgie pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées

L'enquête de conjoncture a été conduite afin de prendre le pouls des établissements industriels de la métallurgie en Occitanie, en évaluant leurs anticipations d'évolution des effectifs et du chiffre d'affaires par segments d'activité. Ce choix méthodologique repose sur l'idée que les entreprises de la métallurgie, qui interviennent pour une diversité de secteurs clients, sont particulièrement sensibles à la conjoncture propre à chacun de ces marchés.

L'analyse s'appuie sur 188 réponses d'établissements industriels implantés en Occitanie, dont 125 situés dans pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées. Ces retours offrent un aperçu représentatif de la situation économique régionale.

Concernant les effectifs salariés (CDI et CDD), les anticipations sont contrastées selon les territoires. Dans les départements du Tarn (28 % de baisses, contre 16 % de hausses) et du Tarn-et-Garonne (36 % de baisses contre 29 % de hausses), les établissements prévoyant une baisse de leurs effectifs sont plus nombreux que ceux anticipant une hausse. Ces établissements sont majoritairement des PME.

Du côté de l'intérim (souvent utilisé comme variable d'ajustement à la conjoncture) les dynamiques sont encore plus marquées : à l'exception du Gers, les prévisions de baisse l'emportent nettement, confirmant un net repli du recours à l'intérim (26 % de baisses contre 9 % de hausses).

Sur le plan des marchés desservis, plusieurs segments d'activité présentent des perspectives très dégradées. L'automobile et le BTP apparaissent comme les plus touchés, avec des soldes d'opinion inférieurs à - 40 %. D'autres secteurs stratégiques affichent également des perspectives négatives : pétrole et gaz (- 14 %), agroalimentaire (- 13 %), alliages et produits métalliques (- 11 %), ainsi que l'électrique, électronique et numérique (- 9 %). Ces signaux témoignent d'un environnement conjoncturel toujours incertain pour les sous-traitants de la métallurgie.

Ces tensions se traduisent également dans les préoccupations exprimées par les répondants. Les difficultés de recrutement (49 %) et la volatilité des commandes (46 %) arrivent en tête des problématiques identifiées, traduisant une double fragilité : humaine et commerciale. La hausse des coûts des matières premières (37 %) et les contraintes réglementaires (30 %) renforcent la pression sur les marges. Enfin, la montée des difficultés financières (25 %) et les enjeux de maintien des compétences (24 %) soulignent un climat globalement dégradé, dans lequel les industriels doivent concilier gestion du quotidien et incertitudes de marché.

Sur la base de ce diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées, les signataires ont convenu de définir des mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 1er du présent accord.

(1) N. B. : le solde d'opinion correspond à l'écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) Midi-Pyrénées, conformément à l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Au regard du diagnostic réalisé, la priorité sera donnée aux entreprises ayant une activité significative avec les s

Sur ces segments, les codes NACE suivants correspondent plus particulièrement aux entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles (liste prioritaire mais non exhaustive) :

Fabrication d'autres articles métalliques (25.99B) ;
Mécanique industrielle (25.62B) ;
Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique (27.12Z) ;
Fabrication d'autres fils et câbles électroniques ou électriques (27.32Z) ;
Installation de machines et équipements mécaniques (33.20B) ;
Fabrication d'autres matériels électriques (27.90Z) ;
Fabrication de structures métalliques et de parties de structures (25.11Z) ;
Fabrication d'autres équipements automobiles (29.32Z) ;
Fabrication de radiateurs et de chaudières pour le chauffage central (25.21Z) ;
Traitement et revêtement des métaux (25.61Z) ;
Fabrication de moules et modèles (25.73A) ;
Fabrication d'articles en fils métalliques, de chaînes et de ressorts (25.93Z) ;
Fabrication d'appareils d'éclairage électrique (27.40Z).
Fabrication de cartes électroniques assemblées (26.12Z).
Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie (33.20A) ;
Forge, estampage, matriçage ; métallurgie des poudres (25.50A) ;
Métallurgie de l'aluminium (24.42Z) ;
Fabrication d'instrumentation scientifique et technique (26.51B) ;
Fabrication de machines-outils pour le travail des métaux (28.41Z) ;
Sidérurgie (24.10Z) ;
Fabrication d'autres machines spécialisées (28.99B) ;
Découpage, emboutissage (25.50B) ;
Fabrication de composants électroniques (26.11Z) ;
Fabrication de matériel d'installation électrique (27.33Z) ;
Fabrication de portes et fenêtres en métal (25.12Z).

Une attention particulière sera par ailleurs portée aux territoires suivants (baisse des effectifs conséquente envisagée) : Tarn et Tarn-et-Garonne, notamment.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1er.

Ces actions consistent notamment à :

- accompagner les entreprises dans la sécurisation et la progression des parcours professionnels de leurs salariés (méthodes et outils de travail, nouveaux process, mutations organisationnelles...) ;
- promouvoir le dispositif certifications de la branche et favoriser les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle / Encourager la démarche de validation des compétences ;
- faciliter le développement des compétences techniques et technologiques.

2. Publics visés

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de la région.

Les signataires conviennent d'apporter une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les seniors dont l'employabilité nécessite d'être maintenue, voire renforcée.

3. Financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions

proposées par l'État et/ou la région.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires prévoient une commission paritaire de suivi composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires, choisis parmi les membres de la CPTN Midi-Pyrénées ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Midi-Pyrénées.

Cette commission paritaire de suivi, sans préjudice des attributions de la CPTN Midi-Pyrénées, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

L'UIMM Midi-Pyrénées invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Midi-Pyrénées aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article

L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Flandres-Douaisis Valeur de point au 1er septembre 2025

Date du texte : 2025-07-04 Version KALI retenue : 2025-07-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 juin 2025 afin de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. En outre, UIMM Udimétal s'engage à proposer lors de la négociation annuelle 2027 une valeur de point au moins égale à 5 €, à effet du 1er septembre 2027.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Flandre-Douaisis tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,60 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er septembre 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Pas-de-Calais Valeur de point au 1er septembre 2025

Date du texte : 2025-07-04 Version KALI retenue : 2025-07-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 6 juin 2025 afin de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. En outre, les organisations patronales s'engagent à proposer lors de la négociation annuelle 2027 une valeur de point au moins égale à 5 €, à effet du 1er septembre 2027.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sous l'intitulé « CPTN du Pas-de-Calais ».

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,60 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er septembre 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Maine-et-Loire Valeur de point au 1er novembre 2025

Date du texte : 2025-07-07 Version KALI retenue : 2025-11-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le mercredi 25 juin 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale sur le territoire, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous, tient compte notamment de cette analyse et des échanges entre l'Union des industries et métiers de la métallurgie de Maine-et-Loire et les organisations syndicales représentatives.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Maine-et-Loire tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,75 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er novembre 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er novembre 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Finistère Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-02-25 Version KALI retenue : 2025-07-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019, consolidé de l'avenant du 13 décembre 2024, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bretagne dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie du Finistère confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec les crises successives subies ces dernières années (Covid, difficultés d'approvisionnement, crise énergétique...) qui ont une incidence sur leur trésorerie et avec le contexte politique actuel qui engendre une incertitude néfaste pour leur activité. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une part importante du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité des entreprises de la métallurgie dans le Finistère ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle par la construction de plans de développement des compétences optimisés pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés et ainsi limiter le recours à l'activité partielle ;
- accompagner la reprise des entreprises concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche

- ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie du Finistère se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises majoritairement PME/TPE multi secteurs d'activités (produits métalliques, mécanique, électrique/électronique/numérique, agroéquipement, naval/défense...).

Elle représente 65 % des effectifs salariés de l'industrie sur le département avec ses 18 965 salariés. Ce sont 647 entreprises ou établissements en Finistère (1) ;

- 2 420 projets de recrutements ont été identifiés au 3 juillet 2024 selon les sources de l'observatoire paritaire de la métallurgie ;
- le taux de chômage en Finistère est de 6,1 % au second semestre 2024. La France est à 7,3 % (sources Insee).

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du Finistère a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département du Finistère est confrontée à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, et notamment :

- disparition des activités les plus simples ;
- davantage d'autonomie ;
- utilité de maîtriser plusieurs technologies ;
- adaptabilité au changement ;
- exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ;
- renforcement de la relation client ;
- intégration de la robotique industrielle ;
- intégration d'outils numériques et digitaux ;
- réalité augmentée et objets connectés...

De plus, ces dernières années, la crise sanitaire, la situation géopolitique de plus en plus instable notamment depuis 2022 avec le conflit russo-ukrainien et les difficultés liées à l'énergie et au coût des matières premières obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

(1) Sources : Urssaf – Observatoire paritaire de la métallurgie bretonne.

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes auprès des entreprises, complété par la dernière enquête de conjoncture économique de l'UIMM Finistère permet de faire les constats suivants sur la conjoncture des entreprises de la métallurgie du Finistère :

- Les entreprises de la métallurgie du Finistère doivent composer avec la conjoncture économique et politique actuelle qui impacte fortement leurs finances et leur activité.

En effet, le cumul des crises successives de ces dernières années (Covid et le remboursement des PGE différé, crise énergétique, problématiques d'approvisionnement, coût des matières premières...) a un impact sur la trésorerie, les budgets et sur l'activité qui peut être réduite ;

- Par ailleurs l'instabilité politique actuelle amène également les entreprises à retarder les embauches et les investissements :

Pour exemple, le secteur de l'agroalimentaire traverse actuellement des difficultés importantes, ce qui entraîne un ralentissement notable des investissements dans de nouveaux équipements.

Par conséquent, les entreprises de la métallurgie, qui fournissent ces équipements, subissent directement les effets de cette situation.

Par exemple, la baisse des commandes de boîtes métalliques utilisées dans les chaînes de production agroalimentaires illustre bien cet impact. Ce ralentissement affecte lourdement l'activité des entreprises de la métallurgie, avec des répercussions significatives sur une grande partie de l'année 2025 ;

- L'enquête de conjoncture économique réalisée en ce début d'année par l'UIMM Finistère auprès de ses entreprises adhérentes fait ressortir que :
 - pour 38 % d'entre elles, l'activité diminue ;
 - pour 30 % d'entre elles, les marges sont en baisse ;
 - 36 % d'entre elles indiquent que le climat social est inquiet.

Ainsi, même si seules 6 % d'entre elles envisagent de recourir à l'activité partielle et qu'aucun licenciement pour motif économique n'est prévu, cette enquête montre que le contexte actuel est tendu pour certaines entreprises.

Par ailleurs, la 80e enquête semestrielle de conjoncture de Bpifrance Le Lab, ainsi que l'enquête de conjoncture économique de la CCI Bretagne sur le 2nd semestre 2024, montrent que les perspectives pour l'année 2025 se détériorent dans toutes les branches industrielles.

L'année 2024 s'est conclue sur une note mitigée pour les entreprises bretonnes. Le bilan du second semestre 2024 indique une poursuite de la baisse d'activité, influençant négativement

les perspectives des chefs d'entreprise pour le premier semestre 2025. L'instabilité politique et les tensions internationales continuent de peser sur le moral des entrepreneurs, rendant les prévisions économiques prudentes pour l'année à venir ;

- La mutation de la filière automobile avec la transition écologique et énergétique perturbe structurellement le modèle économique et la pérennité de l'activité de la filière, bien que peu présente sur notre département, avec des enjeux de diversification et d'innovation ce qui impacte l'activité de certaines entreprises sous-traitantes sur le Finistère ;
- Les entreprises de la métallurgie du Finistère doivent anticiper les départs en retraite et la pénurie de main d'œuvre par la mise en place de formations destinées à maintenir le savoir-faire nécessaire au maintien et à la pérennité de leur activité. Les seniors pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des compétences formalisées en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie du Finistère, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation mais également le déploiement de l'IA qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

Il est donc indispensable de bien accompagner les entreprises de la métallurgie du Finistère ainsi que leurs salariés à anticiper les bouleversements que ces nouvelles technologies peuvent avoir sur leur activité.

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.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 2 « Champ d'application » des « dispositions générales » de la convention collective nationale de la métallurgie dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 22 septembre 2023.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises du Finistère.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Une attention particulière sera portée aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 d'entreprise ;

– les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CQPI, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement à suivre.

2. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 consolidé de l'avenant du 13 décembre 2024 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

3. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

4. Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple des dispositifs AREFE (action régionale pour la formation dans les entreprises, ADEC (action de développement de l'emploi et des compétences), transitions collectives...

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est constituée au sein de la CPTN afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et de 4 représentants de l'UIMM Finistère.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Finistère invite par mail les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 15 jours précédant cette échéance.

Ce bilan pourra également être réalisé à l'occasion de toute autre réunion de la CPTN.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Finistère aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brest.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www. https :// uimm. lafabriquedelavenir. fr](https://uimm.lafabriquedelavenir.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Haute-Marne Valeur de point au 1er juin 2025

Date du texte : 2025-05-16 Version KALI retenue : 2025-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Haute-Marne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,32 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juin 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juin 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Haute-Marne.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont.

Oise Valeur de point au 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-05-23 Version KALI retenue : 2025-07-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 avril et 23 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Oise, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Oise.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,55 € à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Somme Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-05-23 Version KALI retenue : 2025-07-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Somme confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- relever le défi de la transformation numérique et environnementale via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire, et l'Aéronautique - Espace - Défense ;

- soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- les entreprises en Hauts-de-France - bilan 2024 et perspectives 2025 - Banque de France - statistiques - conjonctures - 14 mars 2025 :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/les-entreprises-en-hauts-de-france-bilan-2024-et-perspectives-2025>

- tendances régionales - février 2025 - Banque de France - enquête de conjoncture de la région Hauts-de-France :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-hauts-de-france-fevrier-2025>

- panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Hauts-de-France - observatoire compétences industries - OPCO 2i - février 2025 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/?doing_wp_cron=1743439429.6996641159057617187500

- conjoncture économique des Hauts-de-France : analyse et perspectives 2025 - CCI Hauts-de-France - 3 mars 2025 :

<https://hautsdefrance.cci.fr/actualites/>

- le diagnostic sectoriel industrie 2022 - CPRDFOP :

<https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBajYloZBtOwonv6/view>

- étude Edec automobile 2022 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/?doing_wp_cron=1743440369.4288549423217773437500

- observatoire des territoires - portrait de territoires - ANCT :

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=home>

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution

industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

Au 31 décembre 2023, la métallurgie en Hauts-de-France représente :

- 3 659 établissements ;
- 121 201 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 21 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 19 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,75 % dans le secteur aéronautique et spatial ;
 - 0,25 % dans le secteur naval ;
 - 13 % dans d'autres activités ;
- 61 % de salariés employés par des PME de moins de 250 salariés.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 88 % des entreprises de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les entreprises métallurgiques sont essentiellement positionnées sur des activités de réparation et d'installation de machines et d'équipements (code NAF 33), de fabrication de produits métalliques (code NAF 25) et de fabrication de machines et d'équipements (code NAF 28).

Elles sont présentes sur les marchés de l'automobile, du ferroviaire, de l'aéronautique, de l'agroalimentaire, de la santé/du médical, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

Bilan 2024 de l'industrie en région

Activité et résultats en demi-teinte

Le chiffre d'affaires des entreprises industrielles des Hauts-de-France a connu une croissance très modérée de 1,2 % en 2023 et plus faible encore en 2024 en affichant une légère progression de 0,4 %.

Corrigés de l'effet prix, les chiffres d'affaires diminuent de 0,8 % dans l'industrie (- 2,9 % dans la construction).

Si l'industrie régionale a connu, dans sa globalité, une timide progression de son activité, les différents secteurs ont enregistré des évolutions disparates.

La bonne tenue de l'agroalimentaire et la forte croissance dans l'industrie des transports, par le biais de l'export, ont permis ce discret progrès. La fabrication des matériels de transports a été très dynamique : quelques acteurs majeurs ont consenti d'importants investissements qui ont permis d'accroître fortement leurs exportations.

Le recul le plus marqué a été subi par les secteurs des équipements électriques, électroniques et les autres machines, en particulier, les machines agricoles. La fabrication de machines

agricoles a été très fortement pénalisée par la contraction de la demande étrangère.

C'est sur le segment export que la métallurgie a perdu le plus de ventes.

Baisse homogène et modérée des effectifs globaux, recul très marqué du recours à l'intérim

Face au recul global des volumes en 2024, les industriels ont fait le choix de réduire leurs effectifs (- 2,8 %). L'emploi de salariés intérimaires a drastiquement chuté (- 17,4 %). La fabrication d'autres produits industriels, qui représente plus de la moitié des effectifs de l'industrie manufacturière au niveau régional, a connu la plus forte réduction de nombre d'emplois salariés. Les secteurs des équipements électriques, électroniques et autres machines, dont l'activité s'est également réduite, ont procédé à un ajustement significatif à la baisse de ses effectifs.

Pour rappel, entre 2006 et 2023 la branche métallurgie a connu une diminution de 40 000 emplois salariés.

Le secteur automobile et cycles, secteur historique de la branche métallurgie en Hauts-de-France, a connu la diminution relative de ses effectifs la plus importante : - 34 % depuis 2006. Pourtant, en 2023 le secteur représente 25 770 emplois soit le deuxième secteur de la métallurgie le plus pourvoyeur d'emplois.

Parmi les autres grands secteurs de la métallurgie ayant connu les plus grandes diminutions d'effectifs sur la période, on retrouve les secteurs de la mécanique (- 28 %) et des alliages et produits métalliques (- 30 %). Ils concentrent pourtant encore aujourd'hui plus d'emplois que n'importe quelle autre branche industrielle en région.

À l'inverse, des grands secteurs comme l'aéronautique et spatial et le ferroviaire connaissent aujourd'hui des augmentations de leurs effectifs : jusqu'à + 26 % pour l'aéronautique et spatial. Mais, si la tendance laisse entrevoir une opportunité pour l'avenir, les deux grands secteurs ne représentent que 2 % de l'emploi salarié en 2022.

Un recul sensible de l'investissement industriel en 2024

C'est le secteur de fabrication d'autres produits industriels qui a le plus réduit ses investissements. La métallurgie a pâti de la frilosité du secteur des produits métalliques. La branche des matériels de transports a gardé son niveau d'investissements, tirée par sa filière automobile.

Une baisse quasi-générale des investissements d'équipements

La branche de l'agroalimentaire a réduit ses investissements d'équipements ce qui a entraîné des conséquences négatives pour ses fournisseurs de la métallurgie. La filière des matériels de transports a freiné ses investissements immobiliers mais reconduit ceux d'équipements. Le secteur des équipements électriques et électroniques a, de même, réduit ses investissements surtout immobiliers.

La métallurgie dans la Somme

Au 31 décembre 2023, la Somme compte :

– 425 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (36 %) et celui des alliages et produits métallique (33 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 88 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

– 11 948 salariés :

-- 57 % d'ouvriers ;

-- 6 % d'employés ;

-- 21 % de techniciens et agents de maîtrise ;

-- 15 % d'ingénieurs et cadres.

Plus de 47 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

En 2024, les déclarations préalables à l'embauche (DPEA) de moins d'un mois ont diminué de 3 %.

En 2023, 7 entreprises ont été placées en redressement judiciaire et 5 entreprises ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

En 2024, 4 entreprises ont été placées en liquidation judiciaire et 7 entreprises ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

Le marché de l'Aéronautique – Espace – Défense

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Electrical & Power à Méru et Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, un constructeur emploie à lui seul dans la Somme près de 1 500 salariés et exerce une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-

traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 7 sites constructeurs ;
- 56 000 emplois dont 6 000 dédiés à la R&D ;
- 550 fournisseurs et prestataires de service ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides.

Depuis maintenant plus de 15 ans, la région Hauts-de-France est reconnue comme le principal pôle de production automobile de France. Sept sites de constructeurs sont présents : quatre sites d'assemblage de véhicules (Renault, Stellantis et Toyota) et trois sites d'assemblage mécanique (moteurs et boîtes de vitesses).

Grâce aux projets de GigaFactories, la région ambitionne de se positionner comme un territoire majeur de la production de batteries pour véhicules électriques en Europe. 10 200 emplois directs seraient créés à horizon 2030.

Si les créations d'emplois liées aux projets de GigaFactories présagent un impact majeur pour l'emploi industriel en région Hauts-de-France, plusieurs facteurs macroéconomiques structurels et conjoncturels viennent nuancer le développement de ces sites sur le territoire :

- la Chine détient aujourd'hui 70 % du marché mondial ;
- le ralentissement du marché de l'automobile laisse les producteurs chinois en surproduction entraînant une guerre des prix.

Le marché connaît donc une baisse de la demande mêlée à une baisse des prix alors même que les GigaFactories européennes entrent dans un marché monopolistique.

En conséquence, les volumes de production effectifs sont inférieurs aux investissements annoncés et de nombreux projets sont repoussés voire annulés.

Parallèlement, les GigaFactories nécessitent un temps d'adaptation pour diminuer leurs taux de rebuts. Même si ces taux sont nécessairement hauts au lancement, ils rajoutent des difficultés dans un marché dont la conjoncture est complexe.

Si ces enjeux invitent à relativiser les prévisions de créations d'emplois à court terme, les projections pour la fin de la décennie restent toutefois positives avec un marché européen tourné vers l'électrification du parc automobile.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite [ADAS]) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO2, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance [...].

Dans la Somme, un établissement de construction de locomotive et d'autre matériel ferroviaire emploie 451 salariés en 2024.

Le marché du machinisme agricole

Le sud des Hauts-de-France occupe le 3e rang national pour le secteur des machines agricoles. Il totalise près de 10 % de l'emploi national du secteur et abrite les premiers acteurs industriels du secteur en France dont le leader mondial avec 27 % des parts de marché. Il possède également un solide tissu de R&D à travers l'institut polytechnique UniLaSalle Beauvais et sa chaire dédiée, les universités et écoles UPJV et UTC.

L'investissement, porté par les fonds européen FEDER, la région et le CETIM, s'élève à plus de 20 millions d'euros.

Après une année 2023 record, le marché français des agroéquipements accuse en 2024 une nette baisse des ventes, estimée autour de - 15 % selon syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et de l'agroenvironnement (AXEMA).

Facteurs aggravants, les prix des équipements ne suivent pas ceux des matières premières qui ont augmenté de 26 % en seulement 3 ans.

Si l'on peut s'étonner de voir dans certaines régions des parcs de matériel plutôt bien garnis au 1er semestre 2024, il faut rappeler que les véhicules ont pour la plupart été commandés en 2023. Le décalage entre la commande et l'immatriculation s'est fortement allongé en 2022. En corrélation, les facturations par les constructeurs ont progressé de 30 % au premier trimestre 2023, de 22 % au deuxième trimestre, de 3 % au troisième trimestre, avant de passer en négatif au quatrième trimestre.

Selon l'AXEMA, les prises de commandes suivront cette tendance, vraisemblablement jusqu'en 2025, qui devrait s'établir à - 5 %.

Les facteurs externes qui impactent les établissements de la métallurgie (par ordre décroissant)

Les établissements de la métallurgie en Hauts-de-France sont concernés par plusieurs facteurs externes impactant leur activité :

- le contexte économique :

L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une inflation persistante et une hausse des taux d'intérêt qui poussent les entreprises à freiner leurs investissements ;

- le contexte sociétal :

L'évolution des besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre impacte directement l'activité et la compétitivité des entreprises. De même, les nouvelles attentes des consommateurs obligent les entreprises à adapter leurs produits/services pour répondre aux nouveaux modes de consommation ;

- le contexte géopolitique :

Les récentes crises internationales en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les changements politiques de derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés ;

- le contexte environnemental :

En plus des changements des modes de consommation, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la sécurisation des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour décarboner l'activité et réduire la consommation ;

- les relations avec les grands donneurs d'ordre :

30 % des établissements industriels en Hauts-de-France sont mono-marché et restent très dépendants d'un nombre réduit de clients ;

- le contexte légal et politique :

Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au respect des normes (CSRD).

Le contexte technologique et la sécurité informatique des données ainsi que la concurrence nationale et internationale impactent également l'activité des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les priorités stratégiques des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France

Six enjeux auront un impact sur l'évolution des activités des établissements à 3 ans :

- l'accroissement de la performance de l'outil de production ;
- la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients ;
- l'amélioration de l'impact environnemental du process de production ;
- la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement ;
- l'innovation pour produire de nouveaux produits et services ;
- la digitalisation et la numérisation des process.

Les enjeux liés à la transition écologique de l'industrie

Les entreprises des Hauts-de-France interrogées soulignent l'importance des enjeux de transition écologique dans leur développement économique. Parmi ces enjeux, deux sont perçus comme des priorités stratégiques fortes :

1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production.

De manière concomitante aux enjeux liés à la conception des produits, les entreprises souhaitent optimiser l'efficacité énergétique et minimiser les émissions et les déchets. Qu'il s'agisse de motivations économiques ou environnementales, les entreprises doivent aujourd'hui allier performance économique et responsabilité environnementale.

2. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement.

Les attentes croissantes et nouvelles des consommateurs notamment concernant les impératifs environnementaux et écologiques se traduisent également par des produits plus respectueux de l'environnement. Au-delà de la limitation de l'impact du process (et qui va de pair avec des produits plus respectueux de l'environnement), il s'agit également de trouver des produits alternatifs à certains besoins.

Les enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

Pour faire face aux évolutions des marchés, les entreprises doivent être en capacité d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. Pour une majorité des entreprises la modernisation de ces outils est une priorité et deux enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production.

L'optimisation des équipements existants offre aux entreprises un levier de développement interne sur lequel il est essentiel de s'appuyer. L'intégration à une activité existante de nouvelles technologies permet notamment d'accroître l'efficacité opérationnelle, de réduire les coûts et d'améliorer la qualité globale des produits.

La création de valeur ajoutée passe notamment par cette stratégie essentielle pour rester

compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif. C'est la priorité stratégique qui concerne le plus d'entreprises sur le territoire.

2. La digitalisation et la numérisation des process.

Face à des enjeux de traçabilité, de réactivité de la production et d'amélioration continue du process, la digitalisation et la numérisation est aujourd'hui essentielle. Également liée à l'accroissement de la performance, cette priorité stratégique s'appuie sur de nouveaux outils (tels que l'IoT) et vise l'automatisation du processus (optimisation, efficience anticipation des besoins). Plus encore, la digitalisation/numérisation est synonyme d'opportunité pour de nombreux marchés. Si les entreprises ne sont pas encore à l'heure d'implanter totalement l'IA dans leur activité, la digitalisation apparaît comme un premier pas vers cette innovation.

Les enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification, l'innovation et l'approvisionnement

Dernière grande typologie d'enjeux perçus comme une priorité stratégique par les entreprises, la préparation de l'avenir induit une capacité d'adaptation forte à la fois pour se diversifier mais également pour innover. Deux enjeux sont des priorités stratégiques fortes :

1. La diversification des activités vers de nouveaux marchés.

La dépendance d'une activité à un marché client donné peut avoir des conséquences lourdes sur les entreprises (comme le démontre la crise actuelle du marché des voitures neuves). En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire cette dépendance à un seul secteur ou marché (pour rappel, 30 % des entreprises industrielles en Hauts-de-France sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de mieux diluer les risques, mais peut s'avérer être source d'opportunités de croissance. Le positionnement sur des segments émergents permet aux entreprises de renforcer leur résilience face aux fluctuations économiques et d'assurer des sources de revenus plus stables.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services.

L'avantage concurrentiel que représente une innovation vise à se démarquer sur un marché concurrentiel. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins changeants des consommateurs, d'anticiper des tendances futures ou de révolutionner un produit ou un service, les investissements agissent comme un moteur de croissance.

L'innovation apparaît ici comme nécessaire et obligatoire pour les entreprises qui souhaitent se diversifier, afin de garantir une meilleure valeur ajoutée sans recourir nécessairement à des économies d'échelle.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;

- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
 - la cybersécurité ;
 - la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
 - les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de la Somme », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique - espace - défense) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- dans la filière énergie dont l'industrie nucléaire ;
- dans la filière des biens d'équipement intégrant notamment les marchés de la construction.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergeant ou en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir

bénéficiaire du dispositif.

Les actions de formations éligibles concernent en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GEPP

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise de moins de cinquante salariés, il devra être informé du recours au dispositif « mesures urgentes ».

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une

durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, a minima une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Picardie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232- 6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent

accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Amiens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie modifiée.

Aisne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-05-23 Version KALI retenue : 2025-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Aisne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- relever le défi de la transformation numérique et environnementale via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire, et l'Aéronautique - Espace - Défense ;

- soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- les entreprises en Hauts-de-France - bilan 2024 et perspectives 2025 - Banque de France - statistiques - conjonctures - 14 mars 2025 :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/les-entreprises-en-hauts-de-france-bilan-2024-et-perspectives-2025>

- tendances régionales - février 2025 - Banque de France - enquête de conjoncture de la région Hauts-de-France :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-hauts-de-france-fevrier-2025>

- panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Hauts-de-France - observatoire compétences industries - OPCO 2i - février 2025 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/?doing_wp_cron=1743439429.6996641159057617187500

- conjoncture économique des Hauts-de-France : analyse et perspectives 2025 - CCI Hauts-de-France - 3 mars 2025 :

<https://hautsdefrance.cci.fr/actualites/>

- le diagnostic sectoriel Industrie 2022 - CPRDFOP :

<https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBajYloZBtOwonv6/view>

- étude Edec automobile 2022 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/?doing_wp_cron=1743440369.4288549423217773437500

- observatoire des territoires - portrait de territoires - ANCT :

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=home>

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution

industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

Au 31 décembre 2023, la métallurgie en Hauts-de-France représente :

- 3 659 établissements ;
- 121 201 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 21 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 19 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,75 % dans le secteur aéronautique et spatial ;
 - 0,25 % dans le secteur naval ;
 - 13 % dans d'autres activités ;
- 61 % de salariés employés par des PME de moins de 250 salariés.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 88 % des entreprises de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les entreprises métallurgiques sont essentiellement positionnées sur des activités de réparation et d'installation de machines et d'équipements (code NAF 33), de fabrication de produits métalliques (code NAF 25) et de fabrication de machines et d'équipements (code NAF 28).

Elles sont présentes sur les marchés de l'automobile, du ferroviaire, de l'aéronautique, de l'agroalimentaire, de la santé/du médical, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

Bilan 2024 de l'industrie en région

Activité et résultats en demi-teinte

Le chiffre d'affaires des entreprises industrielles des Hauts-de-France a connu une croissance très modérée de 1,2 % en 2023 et plus faible encore en 2024 en affichant une légère progression de 0,4 %.

Corrigés de l'effet prix, les chiffres d'affaires diminuent de 0,8 % dans l'industrie (- 2,9 % dans la construction).

Si l'industrie régionale a connu, dans sa globalité, une timide progression de son activité, les différents secteurs ont enregistré des évolutions disparates.

La bonne tenue de l'agroalimentaire et la forte croissance dans l'industrie des transports, par le biais de l'export, ont permis ce discret progrès. La fabrication des matériels de transports a été très dynamique : quelques acteurs majeurs ont consenti d'importants investissements qui ont permis d'accroître fortement leurs exportations.

Le recul le plus marqué a été subi par les secteurs des équipements électriques, électroniques et les autres machines, en particulier, les machines agricoles. La fabrication de machines

agricoles a été très fortement pénalisée par la contraction de la demande étrangère.

C'est sur le segment export que la métallurgie a perdu le plus de ventes.

Baisse homogène et modérée des effectifs globaux, recul très marqué du recours à l'intérim

Face au recul global des volumes en 2024, les industriels ont fait le choix de réduire leurs effectifs (- 2,8 %). L'emploi de salariés intérimaires a drastiquement chuté (- 17,4 %). La fabrication d'autres produits industriels, qui représente plus de la moitié des effectifs de l'industrie manufacturière au niveau régional, a connu la plus forte réduction de nombre d'emplois salariés. Les secteurs des équipements électriques, électroniques et autres machines, dont l'activité s'est également réduite, ont procédé à un ajustement significatif à la baisse de ses effectifs.

Pour rappel, entre 2006 et 2023 la branche métallurgie a connu une diminution de 40 000 emplois salariés.

Le secteur automobile et cycles, secteur historique de la branche métallurgie en Hauts-de-France, a connu la diminution relative de ses effectifs la plus importante : - 34 % depuis 2006. Pourtant, en 2023 le secteur représente 25 770 emplois soit le deuxième secteur de la métallurgie le plus pourvoyeur d'emplois.

Parmi les autres grands secteurs de la métallurgie ayant connu les plus grandes diminutions d'effectifs sur la période, on retrouve les secteurs de la mécanique (- 28 %) et des alliages et produits métalliques (- 30 %). Ils concentrent pourtant encore aujourd'hui plus d'emplois que n'importe quelle autre branche industrielle en région.

À l'inverse, des grands secteurs comme l'aéronautique et spatial et le ferroviaire connaissent aujourd'hui des augmentations de leurs effectifs : jusqu'à + 26 % pour l'aéronautique et spatial. Mais, si la tendance laisse entrevoir une opportunité pour l'avenir, les deux grands secteurs ne représentent que 2 % de l'emploi salarié en 2022.

Un recul sensible de l'investissement industriel en 2024

C'est le secteur de fabrication d'autres produits industriels qui a le plus réduit ses investissements. La métallurgie a pâti de la frilosité du secteur des produits métalliques. La branche des matériels de transports a gardé son niveau d'investissements, tirée par sa filière automobile.

Une baisse quasi-générale des investissements d'équipements

La branche de l'agroalimentaire a réduit ses investissements d'équipements ce qui a entraîné des conséquences négatives pour ses fournisseurs de la métallurgie. La filière des matériels de transports a freiné ses investissements immobiliers mais reconduit ceux d'équipements. Le secteur des équipements électriques et électroniques a, de même, réduit ses investissements surtout immobiliers.

La métallurgie dans l'Aisne

Au 31 décembre 2023, l'Aisne compte :

– 353 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (32 %) et celui des alliages et produits métallique (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 88 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

– 9 096 salariés ;

-- 59 % d'ouvriers ;

-- 6 % d'employés ;

-- 19 % de techniciens et agents de maîtrise ;

-- 15 % d'ingénieurs et cadres ;

Plus de 52 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

L'année 2024 est marquée par une baisse des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de plus d'un mois de 3,2 %.

En 2023, 3 entreprises de la branche ont été placées en redressement judiciaire et 7 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

En 2024, 1 entreprise a été placée en redressement judiciaire et 8 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

Le marché de l'Aéronautique – Espace – Défense

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Electrical & Power à Méru et Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, un constructeur emploie à lui seul dans la Somme près de 1 500 salariés et exerce une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-

traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 7 sites constructeurs ;
- 56 000 emplois dont 6 000 dédiés à la R&D ;
- 550 fournisseurs et prestataires de service ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides.

À titre d'exemple, dans l'Aisne, en 2023, un fabricant d'équipements électriques et électroniques automobiles emploie 129 salariés, 4 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 915 salariés et un fabricant de motocycle emploie 637 salariés.

Depuis maintenant plus de 15 ans, la région Hauts-de-France est reconnue comme le principal pôle de production automobile de France. Sept sites de constructeurs sont présents : quatre sites d'assemblage de véhicules (Renault, Stellantis et Toyota) et trois sites d'assemblage mécanique (moteurs et boîtes de vitesses).

Grâce aux projets de GigaFactories, la région ambitionne de se positionner comme un territoire majeur de la production de batteries pour véhicules électriques en Europe. 10 200 emplois directs seraient créés à horizon 2030.

Si les créations d'emplois liées aux projets de GigaFactories présagent un impact majeur pour l'emploi industriel en région Hauts-de-France, plusieurs facteurs macroéconomiques structurels et conjoncturels viennent nuancer le développement de ces sites sur le territoire :

- la Chine détient aujourd'hui 70 % du marché mondial ;
- le ralentissement du marché de l'automobile laisse les producteurs chinois en surproduction entraînant une guerre des prix.

Le marché connaît donc une baisse de la demande mêlée à une baisse des prix alors même que les GigaFactories européennes entrent dans un marché monopolistique.

En conséquence, les volumes de production effectifs sont inférieurs aux investissements annoncés et de nombreux projets sont repoussés voire annulés.

Parallèlement, les GigaFactories nécessitent un temps d'adaptation pour diminuer leurs taux de rebuts. Même si ces taux sont nécessairement hauts au lancement, ils rajoutent des difficultés

dans un marché dont la conjoncture est complexe.

Si ces enjeux invitent à relativiser les prévisions de créations d'emplois à court terme, les projections pour la fin de la décennie restent toutefois positives avec un marché européen tourné vers l'électrification du parc automobile.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite [ADAS]) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO2, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance (...).

Le marché du machinisme agricole

Le sud des Hauts-de-France occupe le 3e rang national pour le secteur des machines agricoles. Il totalise près de 10 % de l'emploi national du secteur et abrite les premiers acteurs industriels du secteur en France dont le leader mondial avec 27 % des parts de marché. Il possède également un solide tissu de R&D à travers l'institut polytechnique UniLaSalle Beauvais et sa chaire dédiée, les universités et écoles UPJV et UTC.

L'investissement, porté par les fonds européen FEDER, la région et le CETIM, s'élève à plus de 20 millions d'euros.

Après une année 2023 record, le marché français des agroéquipements accuse en 2024 une

nette baisse des ventes, estimée autour de - 15 % selon syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et de l'agroenvironnement (AXEMA).

Facteurs aggravants, les prix des équipements ne suivent pas ceux des matières premières qui ont augmenté de 26 % en seulement 3 ans.

Si l'on peut s'étonner de voir dans certaines régions des parcs de matériel plutôt bien garnis au 1er semestre 2024, il faut rappeler que les véhicules ont pour la plupart été commandés en 2023. Le décalage entre la commande et l'immatriculation s'est fortement allongé en 2022. En corrélation, les facturations par les constructeurs ont progressé de 30 % au premier trimestre 2023, de 22 % au deuxième trimestre, de 3 % au troisième trimestre, avant de passer en négatif au quatrième trimestre.

Selon l'AXEMA, les prises de commandes suivront cette tendance, vraisemblablement jusqu'en 2025, qui devrait s'établir à - 5 %.

Les facteurs externes qui impactent les établissements de la métallurgie (par ordre décroissant)

Les établissements de la métallurgie en Hauts-de-France sont concernés par plusieurs facteurs externes impactant leur activité :

- le contexte économique :

L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une inflation persistante et une hausse des taux d'intérêt qui poussent les entreprises à freiner leurs investissements ;

- le contexte sociétal :

L'évolution des besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre impacte directement l'activité et la compétitivité des entreprises. De même, les nouvelles attentes des consommateurs obligent les entreprises à adapter leurs produits/services pour répondre aux nouveaux modes de consommation ;

- le contexte géopolitique :

Les récentes crises internationales en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les changements politiques de derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés ;

- le contexte environnemental :

En plus des changements des modes de consommation, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la sécurisation des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour décarboner l'activité et réduire la consommation ;

- les relations avec les grands donneurs d'ordre :

30 % des établissements industriels en Hauts-de-France sont mono-marché et restent très dépendants d'un nombre réduit de clients ;

- le contexte légal et politique :

Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des

entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au respect des normes (CSRD).

Le contexte technologique et la sécurité informatique des données ainsi que la concurrence nationale et internationale impactent également l'activité des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les priorités stratégiques des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France

Six enjeux auront un impact sur l'évolution des activités des établissements à 3 ans :

- l'accroissement de la performance de l'outil de production ;
- la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients ;
- l'amélioration de l'impact environnemental du process de production ;
- la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement ;
- l'innovation pour produire de nouveaux produits et services ;
- la digitalisation et la numérisation des process.

Les enjeux liés à la transition écologique de l'industrie

Les entreprises des Hauts-de-France interrogées soulignent l'importance des enjeux de transition écologique dans leur développement économique. Parmi ces enjeux, deux sont perçus comme des priorités stratégiques fortes :

1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production.

De manière concomitante aux enjeux liés à la conception des produits, les entreprises souhaitent optimiser l'efficacité énergétique et minimiser les émissions et les déchets. Qu'il s'agisse de motivations économiques ou environnementales, les entreprises doivent aujourd'hui allier performance économique et responsabilité environnementale.

2. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement.

Les attentes croissantes et nouvelles des consommateurs notamment concernant les impératifs environnementaux et écologiques se traduisent également par des produits plus respectueux de l'environnement. Au-delà de la limitation de l'impact du process (et qui va de pair avec des produits plus respectueux de l'environnement), il s'agit également de trouver des produits alternatifs à certains besoins.

Les enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

Pour faire face aux évolutions des marchés, les entreprises doivent être en capacité d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. Pour une majorité des entreprises la modernisation de ces outils est une priorité et deux enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production.

L'optimisation des équipements existants offre aux entreprises un levier de développement interne sur lequel il est essentiel de s'appuyer. L'intégration à une activité existante de nouvelles technologies permet notamment d'accroître l'efficacité opérationnelle, de réduire les

coûts et d'améliorer la qualité globale des produits.

La création de valeur ajoutée passe notamment par cette stratégie essentielle pour rester compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif. C'est la priorité stratégique qui concerne le plus d'entreprises sur le territoire.

2. La digitalisation et la numérisation des process.

Face à des enjeux de traçabilité, de réactivité de la production et d'amélioration continue du process, la digitalisation et la numérisation est aujourd'hui essentielle. Également liée à l'accroissement de la performance, cette priorité stratégique s'appuie sur de nouveaux outils (tels que l'IoT) et vise l'automatisation du processus (optimisation, efficience anticipation des besoins). Plus encore, la digitalisation/numérisation est synonyme d'opportunité pour de nombreux marchés. Si les entreprises ne sont pas encore à l'heure d'implanter totalement l'IA dans leur activité, la digitalisation apparaît comme un premier pas vers cette innovation.

Les enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification, l'innovation et l'approvisionnement

Dernière grande typologie d'enjeux perçus comme une priorité stratégique par les entreprises, la préparation de l'avenir induit une capacité d'adaptation forte à la fois pour se diversifier mais également pour innover. Deux enjeux sont des priorités stratégiques fortes :

1. La diversification des activités vers de nouveaux marchés.

La dépendance d'une activité à un marché client donné peut avoir des conséquences lourdes sur les entreprises (comme le démontre la crise actuelle du marché des voitures neuves). En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire cette dépendance à un seul secteur ou marché (pour rappel, 30 % des entreprises industrielles en Hauts-de-France sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de mieux diluer les risques, mais peut s'avérer être source d'opportunités de croissance. Le positionnement sur des segments émergents permet aux entreprises de renforcer leur résilience face aux fluctuations économiques et d'assurer des sources de revenus plus stables.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services.

L'avantage concurrentiel que représente une innovation vise à se démarquer sur un marché concurrentiel. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins changeants des consommateurs, d'anticiper des tendances futures ou de révolutionner un produit ou un service, les investissements agissent comme un moteur de croissance.

L'innovation apparaît ici comme nécessaire et obligatoire pour les entreprises qui souhaitent se diversifier, afin de garantir une meilleure valeur ajoutée sans recourir nécessairement à des économies d'échelle.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de

compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;
- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de l'Aisne », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou Aéronautique - Espace - Défense) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- dans la filière énergie dont l'industrie nucléaire ;
- dans la filière des biens d'équipement intégrant notamment les marchés de la construction.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergeant ou en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GEPP

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise de moins de cinquante salariés, il devra être informé du recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, a minima une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Picardie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232- 6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie modifiée.

Oise Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-05-23 Version KALI retenue : 2025-07-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Oise confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- relever le défi de la transformation numérique et environnementale via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire, l'Aéronautique - Espace - Défense ;

– soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

– les entreprises en Hauts-de-France – bilan 2024 et perspectives 2025 – Banque de France – statistiques – conjonctures – 14 mars 2025 :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/les-entreprises-en-hauts-de-france-bilan-2024-et-perspectives-2025>

– tendances régionales – février 2025 – Banque de France – enquête de conjoncture de la région Hauts-de-France :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-hauts-de-france-fevrier-2025>

– panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Hauts-de-France – observatoire compétences industries – OPCO 2i – février 2025 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/?doing_wp_cron=1743439429.6996641159057617187500

– conjoncture économique des Hauts-de-France : analyse et perspectives 2025 – CCI Hauts-de-France – 3 mars 2025 :

<https://hautsdefrance.cci.fr/actualites/>

– le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP :

<https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBajYloZBtOwonv6/view>

– étude Edec automobile 2022 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/?doing_wp_cron=1743440369.4288549423217773437500

– observatoire des territoires – portrait de territoires – ANCT :

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=home>

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

Au 31 décembre 2023, la métallurgie en Hauts-de-France représente :

- 3 659 établissements
- 121 201 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 21 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 19 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,75 % dans le secteur aéronautique et spatial ;
 - 0,25 % dans le secteur naval ;
 - 13 % dans d'autres activités ;
- 61 % de salariés employés par des PME de moins de 250 salariés.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 88 % des entreprises de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les entreprises métallurgiques sont essentiellement positionnées sur des activités de réparation et d'installation de machines et d'équipements (code NAF 33), de fabrication de produits métalliques (code NAF 25) et de fabrication de machines et d'équipements (code NAF 28).

Elles sont présentes sur les marchés de l'automobile, du ferroviaire, de l'aéronautique, de l'agroalimentaire, de la santé/du médical, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

Bilan 2024 de l'industrie en région

Activité et résultats en demi-teinte

Le chiffre d'affaires des entreprises industrielles des Hauts-de-France a connu une croissance très modérée de 1,2 % en 2023 et plus faible encore en 2024 en affichant une légère progression de 0,4 %.

Corrigés de l'effet prix, les chiffres d'affaires diminuent de 0,8 % dans l'industrie (- 2,9 % dans la construction).

Si l'industrie régionale a connu, dans sa globalité, une timide progression de son activité, les différents secteurs ont enregistré des évolutions disparates.

La bonne tenue de l'agroalimentaire et la forte croissance dans l'industrie des transports, par le biais de l'export, ont permis ce discret progrès. La fabrication des matériels de transports a été très dynamique : quelques acteurs majeurs ont consenti d'importants investissements qui ont permis d'accroître fortement leurs exportations.

Le recul le plus marqué a été subi par les secteurs des équipements électriques, électroniques et les autres machines, en particulier, les machines agricoles. La fabrication de machines agricoles a été très fortement pénalisée par la contraction de la demande étrangère.

C'est sur le segment export que la métallurgie a perdu le plus de ventes.

Baisse homogène et modérée des effectifs globaux, recul très marqué du recours à l'intérim

Face au recul global des volumes en 2024, les industriels ont fait le choix de réduire leurs effectifs (- 2,8 %). L'emploi de salariés intérimaires a drastiquement chuté (- 17,4 %). La fabrication d'autres produits industriels, qui représente plus de la moitié des effectifs de l'industrie manufacturière au niveau régional, a connu la plus forte réduction de nombre d'emplois salariés. Les secteurs des équipements électriques, électroniques et autres machines, dont l'activité s'est également réduite, ont procédé à un ajustement significatif à la baisse de ses effectifs.

Pour rappel, entre 2006 et 2023 la branche métallurgie a connu une diminution de 40 000 emplois salariés.

Le secteur automobile et cycles, secteur historique de la branche métallurgie en Hauts-de-France, a connu la diminution relative de ses effectifs la plus importante : - 34 % depuis 2006. Pourtant, en 2023 le secteur représente 25 770 emplois soit le deuxième secteur de la métallurgie le plus pourvoyeur d'emplois.

Parmi les autres grands secteurs de la métallurgie ayant connu les plus grandes diminutions d'effectifs sur la période, on retrouve les secteurs de la mécanique (- 28 %) et des alliages et produits métalliques (- 30 %). Ils concentrent pourtant encore aujourd'hui plus d'emplois que n'importe quelle autre branche industrielle en région.

À l'inverse, des grands secteurs comme l'aéronautique et spatial et le ferroviaire connaissent aujourd'hui des augmentations de leurs effectifs : jusqu'à + 26 % pour l'aéronautique et spatial. Mais, si la tendance laisse entrevoir une opportunité pour l'avenir, les deux grands secteurs ne représentent que 2 % de l'emploi salarié en 2022.

Un recul sensible de l'investissement industriel en 2024

C'est le secteur de fabrication d'autres produits industriels qui a le plus réduit ses investissements. La métallurgie a pâti de la frilosité du secteur des produits métalliques. La branche des matériels de transports a gardé son niveau d'investissements, tirée par sa filière automobile.

Une baisse quasi-générale des investissements d'équipements

La branche de l'agroalimentaire a réduit ses investissements d'équipements ce qui a entraîné des conséquences négatives pour ses fournisseurs de la métallurgie. La filière des matériels de transports a freiné ses investissements immobiliers mais reconduit ceux d'équipements. Le secteur des équipements électriques et électroniques a, de même, réduit ses investissements surtout immobiliers.

La métallurgie dans l'Oise

Au 31 décembre 2023, l'Oise compte :

- 591 établissements essentiellement dans le secteur des alliages et produits métallique (33 %) et celui de la mécanique (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et

aéronautique.

Plus de 88 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

– 17 468 salariés ;

-- 50 % d'ouvriers ;

-- 6 % d'employés ;

-- 23 % de techniciens et agents de maîtrise ;

-- 21 % d'ingénieurs et cadres.

Plus de 49 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

En 2024, les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de plus d'un mois ont diminué de 19,3 %.

En 2023, 3 entreprises ont été placées en redressement judiciaire et 14 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

En 2024, 7 entreprises ont été placées en redressement judiciaire et 16 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

Le marché de l'Aéronautique – Espace – Défense

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Electrical & Power à Méru et Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, un constructeur emploie à lui seul dans la Somme près de 1 500 salariés et exerce une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-

France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 7 sites constructeurs ;
- 56 000 emplois dont 6 000 dédiés à la R&D ;
- 550 fournisseurs et prestataires de service ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides.

Depuis maintenant plus de 15 ans, la région Hauts-de-France est reconnue comme le principal pôle de production automobile de France. Sept sites de constructeurs sont présents : quatre sites d'assemblage de véhicules (Renault, Stellantis et Toyota) et trois sites d'assemblage mécanique (moteurs et boîtes de vitesses).

Grâce aux projets de GigaFactories, la région ambitionne de se positionner comme un territoire majeur de la production de batteries pour véhicules électriques en Europe. 10 200 emplois directs seraient créés à horizon 2030.

Si les créations d'emplois liées aux projets de GigaFactories présagent un impact majeur pour l'emploi industriel en région Hauts-de-France, plusieurs facteurs macroéconomiques structurels et conjoncturels viennent nuancer le développement de ces sites sur le territoire :

- la Chine détient aujourd'hui 70 % du marché mondial ;
- le ralentissement du marché de l'automobile laisse les producteurs chinois en surproduction entraînant une guerre des prix.

Le marché connaît donc une baisse de la demande mêlée à une baisse des prix alors même que les GigaFactories européennes entrent dans un marché monopolistique.

En conséquence, les volumes de production effectifs sont inférieurs aux investissements annoncés et de nombreux projets sont repoussés voire annulés.

Parallèlement, les GigaFactories nécessitent un temps d'adaptation pour diminuer leurs taux de rebuts. Même si ces taux sont nécessairement hauts au lancement, ils rajoutent des difficultés dans un marché dont la conjoncture est complexe.

Si ces enjeux invitent à relativiser les prévisions de créations d'emplois à court terme, les projections pour la fin de la décennie restent toutefois positives avec un marché européen tourné vers l'électrification du parc automobile.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de

l'autonomie des véhicules (aides à la conduite [ADAS]) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire Française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance [...].

Le marché du machinisme agricole

Le sud des Hauts-de-France occupe le 3^e rang national pour le secteur des machines agricoles. Il totalise près de 10 % de l'emploi national du secteur et abrite les premiers acteurs industriels du secteur en France dont le leader mondial avec 27 % des parts de marché. Il possède également un solide tissu de R&D à travers l'institut polytechnique UniLaSalle Beauvais et sa chaire dédiée, les universités et écoles UPJV et UTC.

L'investissement, porté par les fonds européens FEDER, la région et le CETIM, s'élève à plus de 20 millions d'euros.

Après une année 2023 record, le marché français des agroéquipements accuse en 2024 une nette baisse des ventes, estimée autour de - 15 % selon syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et de l'agroenvironnement (AXEMA).

Facteurs aggravants, les prix des équipements ne suivent pas ceux des matières premières qui ont augmenté de 26 % en seulement 3 ans.

Si l'on peut s'étonner de voir dans certaines régions des parcs de matériel plutôt bien garnis au

1er semestre 2024, il faut rappeler que les véhicules ont pour la plupart été commandés en 2023. Le décalage entre la commande et l'immatriculation s'est fortement allongé en 2022. En corrélation, les facturations par les constructeurs ont progressé de 30 % au premier trimestre 2023, de 22 % au deuxième trimestre, de 3 % au troisième trimestre, avant de passer en négatif au quatrième trimestre.

Selon l'AXEMA, les prises de commandes suivront cette tendance, vraisemblablement jusqu'en 2025, qui devrait s'établir à - 5 %.

Les facteurs externes qui impactent les établissements de la métallurgie (par ordre décroissant)

Les établissements de la métallurgie en Hauts-de-France sont concernés par plusieurs facteurs externes impactant leur activité :

- le contexte économique :

L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une inflation persistante et une hausse des taux d'intérêt qui poussent les entreprises à freiner leurs investissements ;

- le contexte sociétal :

L'évolution des besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre impacte directement l'activité et la compétitivité des entreprises. De même, les nouvelles attentes des consommateurs obligent les entreprises à adapter leurs produits/services pour répondre aux nouveaux modes de consommation ;

- le contexte géopolitique :

Les récentes crises internationales en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les changements politiques de derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés ;

- le contexte environnemental :

En plus des changements des modes de consommation, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la sécurisation des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour décarboner l'activité et réduire la consommation ;

- les relations avec les grands donneurs d'ordre :

30 % des établissements industriels en Hauts-de-France sont mono-marché et restent très dépendants d'un nombre réduit de clients ;

- le contexte légal et politique :

Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au respect des normes (CSRD).

Le contexte technologique et la sécurité informatique des données ainsi que la concurrence nationale et internationale impactent également l'activité des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les priorités stratégiques des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France

Six enjeux auront un impact sur l'évolution des activités des établissements à 3 ans :

- l'accroissement de la performance de l'outil de production ;
- la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients ;
- l'amélioration de l'impact environnemental du process de production ;
- la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement ;
- l'innovation pour produire de nouveaux produits et services ;
- la digitalisation et la numérisation des process.

Les enjeux liés à la transition écologique de l'industrie

Les entreprises des Hauts-de-France interrogées soulignent l'importance des enjeux de transition écologique dans leur développement économique. Parmi ces enjeux, deux sont perçus comme des priorités stratégiques fortes :

1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production.

De manière concomitante aux enjeux liés à la conception des produits, les entreprises souhaitent optimiser l'efficacité énergétique et minimiser les émissions et les déchets. Qu'il s'agisse de motivations économiques ou environnementales, les entreprises doivent aujourd'hui allier performance économique et responsabilité environnementale.

2. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement.

Les attentes croissantes et nouvelles des consommateurs notamment concernant les impératifs environnementaux et écologiques se traduisent également par des produits plus respectueux de l'environnement. Au-delà de la limitation de l'impact du process (et qui va de pair avec des produits plus respectueux de l'environnement), il s'agit également de trouver des produits alternatifs à certains besoins.

Les enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

Pour faire face aux évolutions des marchés, les entreprises doivent être en capacité d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. Pour une majorité des entreprises la modernisation de ces outils est une priorité et deux enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production.

L'optimisation des équipements existants offre aux entreprises un levier de développement interne sur lequel il est essentiel de s'appuyer. L'intégration à une activité existante de nouvelles technologies permet notamment d'accroître l'efficacité opérationnelle, de réduire les coûts et d'améliorer la qualité globale des produits.

La création de valeur ajoutée passe notamment par cette stratégie essentielle pour rester compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif. C'est la priorité stratégique qui concerne le plus d'entreprises sur le territoire.

2. La digitalisation et la numérisation des process.

Face à des enjeux de traçabilité, de réactivité de la production et d'amélioration continue du process, la digitalisation et la numérisation est aujourd'hui essentielle. Également liée à l'accroissement de la performance, cette priorité stratégique s'appuie sur de nouveaux outils (tels que l'IoT) et vise l'automatisation du processus (optimisation, efficience anticipation des besoins). Plus encore, la digitalisation/numérisation est synonyme d'opportunité pour de nombreux marchés. Si les entreprises ne sont pas encore à l'heure d'implanter totalement l'IA dans leur activité, la digitalisation apparaît comme un premier pas vers cette innovation.

Les enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification, l'innovation et
l'approvisionnement

Dernière grande typologie d'enjeux perçus comme une priorité stratégique par les entreprises, la préparation de l'avenir induit une capacité d'adaptation forte à la fois pour se diversifier mais également pour innover. Deux enjeux sont des priorités stratégiques fortes :

1. La diversification des activités vers de nouveaux marchés.

La dépendance d'une activité à un marché client donné peut avoir des conséquences lourdes sur les entreprises (comme le démontre la crise actuelle du marché des voitures neuves). En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire cette dépendance à un seul secteur ou marché (pour rappel, 30 % des entreprises industrielles en Hauts-de-France sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de mieux diluer les risques, mais peut s'avérer être source d'opportunités de croissance. Le positionnement sur des segments émergents permet aux entreprises de renforcer leur résilience face aux fluctuations économiques et d'assurer des sources de revenus plus stables.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services.

L'avantage concurrentiel que représente une innovation vise à se démarquer sur un marché concurrentiel. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins changeants des consommateurs, d'anticiper des tendances futures ou de révolutionner un produit ou un service, les investissements agissent comme un moteur de croissance.

L'innovation apparaît donc ici comme nécessaire et obligatoire pour les entreprises qui souhaitent se diversifier, afin de garantir une meilleure valeur ajoutée sans recourir nécessairement à des économies d'échelle.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;
- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;

– les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de l'Oise », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique-espace-défense) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- dans la filière de l'énergie dont l'industrie nucléaire ;
- dans la filière des biens d'équipements intégrant notamment les marchés de la construction.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergeant ou en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GEPP

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GEPP par la négociation d'entreprise ou a minima après consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. De même, si le CSE est constitué dans une entreprise de moins de 50 salariés, il devra être informé du recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, a minima une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Picardie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232- 6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie modifiée.

Aisne Valeur de point au 1er juillet 2025 et prime de vacances 2025

Date du texte : 2025-05-28 Version KALI retenue : 2025-07-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 1er avril et le 28 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 ainsi que pour négocier le montant de la prime de vacances conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés relevant des groupes d'emplois A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Aisne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Aisne.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,64 € à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Détermination de la prime de vacances

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022, la prime de vacances est fixée à 564 € à compter de l'année 2025.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin.

Méditerranée Ouest : départements 11, 34 et 66

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-06-05 Version KALI retenue : 2025-07-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre en vue de :

- s'adapter à un environnement de travail en mutation et à un contexte économique de plus en plus exigeant ;
- accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés et anticiper les besoins en compétences et qualifications de demain ;
- se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi associé.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie pour le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66), confronté à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Cet accord vise notamment à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation et de sauvegarde des compétences/mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle ;
- encourager l'évolution des compétences en lien avec les conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou en direction de nouveaux marchés ;
- sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies/encourager la gestion anticipative des parcours et projets professionnels.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable a été réalisé en s'appuyant sur :

- des études conjoncturelles régionales, notamment celles menées par la Banque de France (éditions en mars et avril 2025) et par France Travail (édition en janvier 2025) pour la région Occitanie ;
- une enquête flash réalisée par la branche de la métallurgie en Occitanie en mars 2025 sur les

réalités industrielles de ses adhérents (en annexe du présent accord).

En synthèse, il en ressort les éléments suivants :

Données économiques

La métallurgie en Occitanie est la première branche professionnelle de la région, avec 67 % des effectifs industriels. Elle compte près de 3 700 établissements pour un effectif de 130 000 salariés.

La métallurgie recouvre un large spectre d'activités industrielles :

- l'extraction et la transformation du minerai brut en métal ;
- l'élaboration de produits finis et semifinis en matière de transport dans divers secteurs (automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, cycle, etc.) ;
- la fabrication de machines et d'équipements pour l'industrie, la fabrication de composants électriques et électroniques.

La métallurgie sert par ailleurs de très nombreux secteurs au-delà de l'interindustrie (bâtiment, alimentaire, services...).

Près de 70 % des entreprises ont un effectif de 1 à 9 salariés. 25 % ont un effectif de 10 à 49 salariés. Les principaux établissements exercent dans l'aéronautique, le spatial, l'agro-alimentaire et les énergies renouvelables.

Éléments conjoncturels

Tous secteurs confondus :

- l'emploi salarié en Occitanie présente toujours une orientation favorable de ses effectifs salariés sur un an (+ 0,7 %). Toutefois, les défaillances d'entreprises ont augmenté de près de 22 % en un an, alors que les créations ont augmenté de 2,2 % ;
- les offres déposées à France Travail, en cumul sur 3 mois en Occitanie, sont en repli de 8,4 % sur un an et le taux de chômage en Occitanie au 3e trimestre 2024 se situe à 8,7 %, soit au 2e rang des taux de chômage les plus forts parmi les régions de France métropolitaine. Le dynamisme de l'emploi à fin 2024 est jugé comme étant « faible » par France Travail ;
- la demande d'emploi sur un an augmente de 2,2 %. Les reprises d'emploi de plus de 1 mois sur les 12 derniers mois sont en recul de 1,3 %.

Plus particulièrement dans l'industrie, les prévisions de la Banque de France pour 2025 font état :

- d'une baisse globale des effectifs de 0,2 %, alors que le bilan 2024 enregistrait une hausse de 1,7 % ;
- de carnets de commandes jugés « dégarnis » (nettement sous leur moyenne de long terme) dans tous les secteurs, hormis l'aéronautique. Le solde d'opinion (6) passe de + 10 à - 5 en 1 an ;
- d'un indicateur d'incertitude (analyse textuelle des commentaires des entreprises interrogées) d'une valeur de 220. La valeur de référence (valeur autour de laquelle fluctue l'indicateur en période normale) est fixée à 100.

Enquête de la branche de la métallurgie

L'enquête de conjoncture a été conduite afin de prendre le pouls des établissements industriels de la métallurgie en Occitanie, en évaluant leurs anticipations d'évolution des effectifs et du chiffre d'affaires par segments d'activité. Ce choix méthodologique repose sur l'idée que les entreprises de la métallurgie, qui interviennent pour une diversité de secteurs clients, sont particulièrement sensibles à la conjoncture propre à chacun de ces marchés.

L'analyse s'appuie sur 188 réponses d'établissements industriels implantés en Occitanie, dont 41 situés sur le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66). Ces données offrent un éclairage utile sur les dynamiques locales.

Concernant les effectifs salariés (CDI et CDD), peu d'établissements anticipent des hausses (15 %), comparativement aux autres départements d'Occitanie (27 %). Dans l'Hérault en particulier, les anticipations de baisse sont majoritaires (23 % de baisses contre 8 % de hausses). Les établissements concernés sont en grande partie des PME.

La tendance est encore plus marquée pour les effectifs intérimaires, souvent mobilisés comme variable d'ajustement. Les prévisions de baisse dominent nettement (27 % de baisses, contre 2 % de hausses), témoignant d'un net désengagement du recours à l'intérim.

Du côté des marchés desservis, plusieurs segments présentent des perspectives préoccupantes. L'agroalimentaire apparaît comme le secteur le plus en difficulté, avec un solde d'opinion de - 40 % ⁽¹⁾. D'autres filières stratégiques affichent également des soldes négatifs : automobile (- 29 %), BTP (- 25 %), alliages et produits métalliques (- 22 %), pétrole et gaz (- 22 %), naval (- 14 %). Ces signaux confirment un environnement encore instable pour les sous-traitants de la métallurgie.

Ces tensions se reflètent également dans les problématiques mises en avant par les répondants. La volatilité des commandes (51 %) arrive en tête, suivie des difficultés de recrutement (41 %), dans un contexte de tensions sur la main-d'œuvre. La pression sur les coûts est également manifeste, avec une forte préoccupation liée à la hausse des matières premières (39 %) et de l'énergie (27 %). Enfin, les difficultés financières et les contraintes réglementaires renforcent un climat d'incertitude, où les entreprises doivent composer avec une visibilité réduite et des marges fragilisées.

Sur la base de ce diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie pour le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66), les signataires ont convenu de définir des mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 1er du présent accord.

(1) Nota Bene : le solde d'opinion correspond à l'écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) Méditerranée Ouest, conformément à l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la

métallurgie.

Au regard du diagnostic réalisé, la priorité sera donnée aux entreprises ayant une activité significative avec les secteurs d'activité suivants (évolution du chiffre d'affaires négative) : agroalimentaire, automobile, BTP, alliages et produits métalliques, pétrole et gaz, naval.

Sur ces segments, les codes NACE suivants correspondent plus particulièrement aux entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles (liste prioritaire mais non exhaustive) :

- installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie (33.20A) ;
- fabrication d'autres articles métalliques (25.99B) ;
- découpage, emboutissage (25.50B) ;
- fabrication de machines agricoles et forestières (28.30Z) ;
- mécanique industrielle (25.62B) ;
- fabrication d'autres machines d'usage général (28.29B) ;
- fabrication de structures métalliques et de parties de structures (25.11Z) ;
- fabrication d'instrumentation scientifique et technique (26.51B).

Pour le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66), ces codes NACE regroupent 234 établissements et environ 7 500 salariés.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1er.

Ces actions consistent notamment à :

- accompagner les entreprises dans la sécurisation et la progression des parcours professionnels de leurs salariés (méthodes et outils de travail, nouveaux process, mutations organisationnelles...) ;
- promouvoir le dispositif certifications de la branche et favoriser les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle ;
- encourager la démarche de validation des compétences ;
- faciliter le développement des compétences techniques et technologiques.

2. Publics visés

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de la région.

Les signataires conviennent d'apporter une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les seniors dont l'employabilité nécessite d'être maintenue, voire renforcée.

3. Financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires prévoient une commission paritaire de suivi composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, choisis parmi les membres de la CPTN Méditerranée Ouest ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Méditerranée Ouest.

Cette commission paritaire de suivi, sans préjudice des attributions de la CPTN Méditerranée Ouest, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

L'UIMM Méditerranée Ouest invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Méditerranée Ouest aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Charente-Maritime Valeur de point au 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-06-10 Version KALI retenue : 2025-07-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 26 mars et le 21 mai 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté notamment sur les problématiques du logement des salariés et de l'inflation. Mais également sur la situation économique contrastée des entreprises en Charente-Maritime, certains secteurs étant touchés par des difficultés notables.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Charente-Maritime, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,91 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Rouen et Dieppe Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-06-24 Version KALI retenue : 2025-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 juin 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté sur la situation économique et conjoncturelle du territoire Rouen/Dieppe et de la situation de l'emploi sur le territoire seinomarin. La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Rouen/Dieppe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,93 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Rouen/Dieppe.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen et de Dieppe.

Indre-et-Loire Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-09-09 Version KALI retenue : 2025-10-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par le présent avenant, les parties signataires entendent prolonger la dynamique initiée par l'accord du 8 janvier 2025 en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie de l'Indre-et-Loire, en l'adaptant aux besoins et réalités rencontrées par les entreprises ces derniers mois.

Conscientes que certaines entreprises métallurgiques, bien que ne relevant pas des filières automobile ou machinisme agricole, sont-elles aussi confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles en raison de leur activité qui dépend étroitement – de manière directe ou indirecte – du secteur du second œuvre du bâtiment et de l'équipement de l'habitat (Construction), les parties conviennent de l'opportunité d'élargir le champ d'application de l'accord initial à celles-ci.

Cette extension du champ d'application de l'accord vise à permettre à ces acteurs économiques, eux aussi confrontés à des difficultés impactant l'emploi et les compétences, de bénéficier des mesures urgentes définies par l'accord. Il s'agit ainsi de renforcer la cohérence et l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

À travers cette mesure, les parties signataires s'attachent une nouvelle fois encore à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation d'un diagnostic partagé

La chambre syndicale de l'UIMM Loiret-Touraine a dans son périmètre territorial les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises relevant directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction , 3e marché client – selon le panorama emploi compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Centre-Val de Loire) a été réalisé le 9 septembre 2025 conjointement par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un avenant à l'accord du 8 janvier 2025 relatif à des « Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur les départements d'Indre-et-Loire et du Loiret enregistre 1 144 entreprises représentant un total d'effectifs de 30 946 salariés.

Ce sont les bassins d'emploi de Tours (11 295 salariés) et d'Orléans (10 337 salariés) qui constituent les 2/3 des effectifs du périmètre concerné. Le bassin d'Orléans compte 385 entreprises, et 397 sont situées sur le bassin de la métropole de Tours.

Les bassins d'emploi de Pithiviers et de Gien regroupent presque autant d'entreprises (65) mais avec 1 800 salariés, c'est le bassin d'emploi de Chinon qui arrive en 2e position après celui de Montargis (116 entreprises relevant de la métallurgie pour plus de 2 200 salariés).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 68 % de l'ensemble des 1 144 entreprises de notre champ d'intervention des 2 départements.

Celles de plus de 250 salariés représentent près de 12 % de l'ensemble des entreprises et 41 % de la totalité des effectifs.

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 80 % d'entreprises de moins de 50 salariés (27 % de l'ensemble des effectifs sur le périmètre Loiret-Touraine).

Concernant la dépendance de nos entreprises au secteur de la construction et du bâtiment, selon l'observatoire compétences industries dans son rapport de septembre 2024, 26 % des établissements de l'industrie en Centre-Val de Loire ont la construction (BTP) parmi leurs principaux clients. Le constat est que 28 % des industries d'Indre-et-Loire ont pour principal marché la construction (BTP). Sont principalement concernées les industries métallurgiques des alliages et produits métalliques, de la mécanique, de l'électricité et l'électronique, et les autres secteurs industriels proposant des produits et services adressés directement ou indirectement au secteur du bâtiment.

Focus sur les entreprises pouvant relever d'activités liées directement ou indirectement au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction) (base adhérents)

Les entreprises (154) dont les codes NAF ont été identifiés comme pouvant être potentiellement concernés par le périmètre de cet avenant emploient 8 374 salariés (mai 2025).

Le bassin d'emploi d'Indre-et-Loire concentre 49,8 % (4 170 salariés) des effectifs potentiellement concernés.

60 % des entreprises (93) des codes NAF de 24 à 29, 33, 43, 46 sont présentes dans le Loiret et 40 % (61) dans l'Indre-et-Loire.

Plus de 73 % (6 098 salariés) des salariés des entreprises adhérentes sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Focus Indre-et-Loire (base adhérents)

52 % des entreprises relèvent de secteurs pouvant potentiellement relever directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction).

82 % des entreprises de ce secteur sont des entreprises de moins de 50 salariés.

77 % des salariés des entreprises adhérentes de ce secteur sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Conjoncture du marché du bâtiment

Depuis 2024, le secteur du bâtiment en France traverse une crise marquée par une baisse significative de l'activité, impactant l'économie nationale.

1. État de l'activité économique du bâtiment depuis 2024

Selon le bilan 2024 dans le bâtiment réalisé par la fédération française du bâtiment en janvier 2025, l'activité globale du bâtiment a reculé de 6,6 %, après une baisse de 0,9 % en 2023. Cette récession est principalement due à la chute de la construction neuve, notamment dans le logement avec une baisse de 21,9 %, trouvant en partie sa cause dans la hausse des taux d'intérêts qui a eu pour effet de restreindre très fortement les acquisitions et investissements immobiliers.

2. Perspectives pour 2025

Toujours selon les perspectives à janvier 2025 de la fédération française du bâtiment, les prévisions indiquent une poursuite de la baisse d'activité en 2025, bien que de manière moins prononcée, avec une diminution estimée à - 5,6 %. Le logement neuf devrait quant à lui enregistrer encore une année de recul de l'ordre de - 14,2 %.

Cette situation semble se confirmer à la lecture des tendances récentes publiées par la fédération française du bâtiment en juillet 2025, il y est fait état d'une diminution de l'activité du bâtiment de l'ordre de 9,4 % (en volume) par glissement entre le premier trimestre 2024 et 2025 et d'une diminution de la mise en chantier de logements neufs de 3,3 % par glissement annuel sur 3 mois à fin mai 2025.

3. Impacts sur l'industrie métallurgique

La baisse d'activité du secteur de la construction (BTP) en France depuis 2024 a un impact direct et significatif sur l'industrie métallurgique manufacturière, pour plusieurs raisons liées à leur interdépendance structurelle. Voici une synthèse des effets principaux :

Réduction de la demande en produits métallurgiques

Le bâtiment est un gros consommateur de produits métallurgiques, notamment :

- charpentes métalliques ;
- armatures béton ;
- produits de serrurerie, menuiseries métalliques, stores ;
- tôles, poutres, structures en acier, etc.

Avec la chute de la construction neuve (notamment de logements), la demande a reculé fortement, ce qui pourrait avoir pour conséquence pour nos industriels :

- une baisse des carnets de commandes dans les entreprises de la métallurgie orientées bâtiment ;

- une sous-utilisation des capacités de production ;
- un gel ou report d'investissements industriels.

Pression sur les marges et les prix

Les entreprises métallurgiques relevant directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction) pourraient subir :

- une guerre des prix dans la chaîne d'approvisionnement ;
- des négociations tendues avec des clients du bâtiment en difficulté financière ;
- des délais de paiement plus longs voire des impayés (notamment dans les PME du bâtiment) ;
- une baisse de la rentabilité et une fragilisation des trésoreries.

Réduction d'effectifs et activité partielle

Certaines entreprises, notamment dans les sous-secteurs des structures métalliques ou de la transformation de l'acier pour le bâtiment, pourraient :

- ralenti leur activité, pouvant entraîner des mesures d'activité partielle ;
- geler des embauches ou engagé des plans sociaux ciblés ;
- rencontrer des difficultés à maintenir leur personnel spécialisé.

Évolution des emplois et compétences

Une étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032-2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l'observatoire paritaire de la métallurgie n'indique aucune évolution extrêmement favorable à cet horizon. Dans le cadre d'une hypothèse d'une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d'atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu'aujourd'hui.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

L'article 1er de l'accord du 8 janvier 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie d'Indre-et-Loire est modifié de la façon suivante :

« Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé " CPTN d'Indre-et-Loire " et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à

une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la construction de machines agricoles, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

En outre, le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité relève directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction < BTP >).

Le présent avenant s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus. »

Article 2 — Durée de l'avenant à l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent avenant est conclu pour une durée déterminée suivant celle de l'accord du 8 janvier 2025, soit de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur dudit accord. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3 — Rendez-vous des parties et suivi de l'avenant

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de l'accord du 8 janvier 2025 et de ses avenants.

Pour mémoire, cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire de l'Indre-et-Loire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Loiret-Touraine.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion de l'accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord du 8 janvier 2025, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO 2i.

L'UIMM Loiret-Touraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 4 — Révision de l'avenant

Le présent avenant peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception

adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent avenant.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 5 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Publicité de l'avenant

1. Notification

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent avenant est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Loiret Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-09-09 Version KALI retenue : 2025-10-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par le présent avenant, les parties signataires entendent prolonger la dynamique initiée par l'accord du 8 janvier 2025 en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Loiret, en l'adaptant aux besoins et réalités rencontrées par les entreprises ces derniers mois.

Conscientes que certaines entreprises métallurgiques, bien que ne relevant pas des filières automobile ou machinisme agricole, sont-elles aussi confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles en raison de leur activité qui dépend étroitement – de manière directe ou indirecte – du secteur du second œuvre du bâtiment et de l'équipement de l'habitat (Construction), les parties conviennent de l'opportunité d'élargir le champ d'application de l'accord initial à celles-ci.

Cette extension du champ d'application de l'accord vise à permettre à ces acteurs économiques, eux aussi confrontés à des difficultés impactant l'emploi et les compétences, de bénéficier des mesures urgentes définies par l'accord. Il s'agit ainsi de renforcer la cohérence et l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

À travers cette mesure, les parties signataires s'attachent une nouvelle fois encore à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation d'un diagnostic partagé

La chambre syndicale de l'UIMM Loiret-Touraine a dans son périmètre territorial les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises relevant directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction , 3e marché client selon le panorama emplois compétences et enjeux prospectifs de l'industrie en Centre-Val de Loire) a été réalisé le 9 septembre 2025 conjointement par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un avenant à l'accord du 8 janvier 2025 relatif à des « Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur les départements d'Indre-et-Loire et du Loiret enregistre 1 144 entreprises représentant un total d'effectifs de 30 946 salariés.

Ce sont les bassins d'emploi de Tours (11 295 salariés) et d'Orléans (10 337 salariés) qui constituent les 2/3 des effectifs du périmètre concerné. Le bassin d'Orléans compte 385 entreprises et 397 sont situées sur le bassin de la métropole de Tours.

Les bassins d'emploi de Pithiviers et de Gien regroupent presque autant d'entreprises (65) mais avec 1 800 salariés, c'est le bassin d'emploi de Chinon qui arrive en 2e position après celui de Montargis (116 entreprises relevant de la métallurgie pour plus de 2 200 salariés).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 68 % de l'ensemble des 1 144 entreprises de notre champ d'intervention des 2 départements.

Celles de plus de 250 salariés représentent près de 12 % de l'ensemble des entreprises et 41 % de la totalité des effectifs.

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 80 % d'entreprises de moins de 50 salariés (27 % de l'ensemble des effectifs sur le périmètre Loiret-Touraine).

Concernant la dépendance de nos entreprises au secteur de la construction et du bâtiment, selon l'observatoire compétences industries dans son rapport de septembre 2024, 26 % des établissements de l'industrie en Centre-Val de Loire ont la construction (BTP) parmi leurs principaux clients. Le constat est que 19 % des industries du Loiret ont pour principal marché la construction. Sont principalement concernées les industries métallurgiques des alliages et produits métalliques, de la mécanique, de l'électricité et l'électronique, et les autres secteurs industriels proposant des produits et services adressés directement ou indirectement au secteur du bâtiment.

Focus sur les entreprises pouvant relever d'activités liées directement ou indirectement au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction) (base adhérents)

Les entreprises (154) dont les codes NAF ont été identifiés comme pouvant être potentiellement concernés par le périmètre de cet avenant emploient 8 374 salariés (mai 2025).

Le bassin d'emploi du Loiret concentre 50,2 % (4 204 salariés) des effectifs potentiellement concernés.

60 % des entreprises (93) des codes NAF de 24 à 29, 33, 43, 46 sont présentes dans le Loiret et 40 % (61) dans l'Indre-et-Loire.

Plus de 73 % (6 098 salariés) des salariés des entreprises adhérentes sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Focus Loiret (base adhérents)

48 % des entreprises relèvent de secteurs pouvant potentiellement relever directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction).

80 % des entreprises de ce secteur sont des entreprises de moins de 50 salariés.

70 % des salariés des entreprises adhérentes de ce secteur sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Conjoncture du marché du bâtiment

Depuis 2024, le secteur du bâtiment en France traverse une crise marquée par une baisse significative de l'activité, impactant l'économie nationale.

1. État de l'activité économique du bâtiment depuis 2024

Selon le bilan 2024 dans le bâtiment réalisé par la fédération française du bâtiment en janvier 2025, l'activité globale du bâtiment a reculé de 6,6 %, après une baisse de 0,9 % en 2023. Cette récession est principalement due à la chute de la construction neuve, notamment dans le logement avec une baisse de 21,9 %, trouvant en partie sa cause dans la hausse des taux d'intérêts qui a eu pour effet de restreindre très fortement les acquisitions et investissements immobiliers.

2. Perspectives pour 2025

Toujours selon les perspectives à janvier 2025 de la fédération française du bâtiment, les prévisions indiquent une poursuite de la baisse d'activité en 2025, bien que de manière moins prononcée, avec une diminution estimée à - 5,6 %. Le logement neuf devrait quant à lui enregistrer encore une année de recul de l'ordre de - 14,2 %.

Cette situation semble se confirmer à la lecture des tendances récentes publiées par la fédération française du bâtiment en juillet 2025, il y est fait état d'une diminution de l'activité du bâtiment de l'ordre de 9,4 % (en volume) par glissement entre le premier trimestre 2024 et 2025 et d'une diminution de la mise en chantier de logements neufs de 3,3 % par glissement annuel sur 3 mois à fin mai 2025.

3. Impacts sur l'industrie métallurgique

La baisse d'activité du secteur de la construction (BTP) en France depuis 2024 a un impact direct et significatif sur l'industrie métallurgique manufacturière, pour plusieurs raisons liées à leur interdépendance structurelle.

Voici une synthèse des effets principaux :

Réduction de la demande en produits métallurgiques

Le bâtiment est un gros consommateur de produits métallurgiques, notamment :

- charpentes métalliques ;
- armatures béton ;
- produits de serrurerie, menuiseries métalliques, stores ;
- tôles, poutres, structures en acier, etc.

Avec la chute de la construction neuve (notamment de logements), la demande a reculé fortement, ce qui pourrait avoir pour conséquence pour nos industriels :

- une baisse des carnets de commandes dans les entreprises de la métallurgie orientées

bâtiment ;

- une sous-utilisation des capacités de production ;
- un gel ou report d'investissements industriels.

Pression sur les marges et les prix

Les entreprises métallurgiques relevant directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction) pourraient subir :

- une guerre des prix dans la chaîne d'approvisionnement ;
- des négociations tendues avec des clients du bâtiment en difficulté financière ;
- des délais de paiement plus longs voire des impayés (notamment dans les PME du bâtiment) ;
- une baisse de la rentabilité et une fragilisation des trésoreries.

Réduction d'effectifs et activité partielle

Certaines entreprises, notamment dans les sous-secteurs des structures métalliques ou de la transformation de l'acier pour le bâtiment, pourraient :

- ralentir leur activité, pouvant entraîner des mesures d'activité partielle ;
- geler des embauches ou engagé des plans sociaux ciblés ;
- rencontrer des difficultés à maintenir leur personnel spécialisé.

Évolution des emplois et compétences

Une étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032-2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l'observatoire paritaire de la métallurgie n'indique aucune évolution extrêmement favorable à cet horizon. Dans le cadre d'une hypothèse d'une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d'atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu'aujourd'hui.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1er — Champ d'application

L'article 1er de l'accord du 8 janvier 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Loiret est modifié de la façon suivante :

« Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (Commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé " CPTN du Loiret " et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;

– la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la construction de machines agricoles, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

En outre, le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité relève directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction < BTP >).

Le présent avenant s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus. »

Article 2 — Durée de l'avenant à l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent avenant est conclu pour une durée déterminée suivant celle de l'accord du 8 janvier 2025, soit de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur dudit accord. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3 — Rendez-vous des parties et suivi de l'avenant

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de l'accord du 8 janvier 2025 et de ses avenants.

Pour mémoire, cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire du Loiret et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Loiret-Touraine.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion de l'accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord du 8 janvier 2025, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO 2i.

L'UIMM Loiret-Touraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 4 — Révision de l'avenant

Le présent avenant peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent avenant.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 5 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Publicité de l'avenant

1. Notification

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent avenant est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans et Montargis.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Aube Valeur de point au 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-07-10 Version KALI retenue : 2025-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 juillet 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,05 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus prend effet à titre exceptionnel à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Aube.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Aube Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail au 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-07-10 Version KALI retenue : 2025-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 juillet 2025 pour négocier la valeur de l'indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail, conformément aux dispositions de l'accord autonome du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail dans l'Aube.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 — Indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail

Aube Accord du 10 juillet 2025 relatif à l'indemnité d'éloignement domicile - lieu de travail à compter du 1er juillet 2025

Article 3.1 — Frais de trajet domicile - lieu de travail en transports publics

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de 75 % du coût de l'abonnement souscrit.

Cette prise en charge est ramenée à 50 % du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du code du travail, lorsque la distance domicile-lieu de travail est inférieure à 10 km ou, lorsque cette distance dépasse 55 km, pour la portion excédant 55 km.

L'appréciation de cette distance s'effectue selon les modalités définies à l'article 3.2.1 du présent accord.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquels doivent permettre d'identifier le titulaire.

Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

- lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas les nom et prénom du bénéficiaire ;
- et pour les salariés intérimaires.

Article 3.2 — Frais de trajet domicile - lieu de travail en véhicule personnel

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

- absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail ;
- existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (déplacements...).

Peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2.1 — Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance égale ou supérieure à 10 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail de l'adresse du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 10 km n'ouvre pas droit à indemnisation. Une distance supérieure à 55 km sera plafonnée à 55 km.

L'indemnité d'éloignement est due en fonction du nombre de journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

Article 3.2.2 — Procédure pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que la localité du lieu de sa résidence habituelle est à au moins 10 km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
- attester qu'il effectue chaque jour de travail un trajet « aller-retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail, et mentionner le mode de transport employé par lui ;
- attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
- s'engager à informer sans délai la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

Article 3.2.3 — Montant de l'indemnité d'éloignement

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile - lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

$$10 \text{ km} \times 2 \times 0,12 \text{ (prix km auto)} = 2,40 \text{ € par jour.}$$

Barème de l'indemnité de transport 2025

Distance [1]	Indemnité				Distance [1]	Indemnité			
	Prix du km (en €)		Prix du km (en €)			Prix du km (en €)		Prix du km (en €)	
	0,031		0,12			0,031		0,12	
	Motocycle		Automobile			Motocycle		Automobile	
	Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]		Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]
- 10 km					33	10,23 €	2,05 €	39,60 €	7,92 €
10	3,10 €	0,62 €	12,00 €	2,40 €	34	10,54 €	2,11 €	40,80 €	8,16 €
11	3,41 €	0,68 €	13,20 €	2,64 €	35	10,85 €	2,17 €	42,00 €	8,40 €
12	3,72 €	0,74 €	14,40 €	2,88 €	36	11,16 €	2,23 €	43,20 €	8,64 €
13	4,03 €	0,81 €	15,60 €	3,12 €	37	11,47 €	2,29 €	44,40 €	8,88 €
14	4,34 €	0,87 €	16,80 €	3,36 €	38	11,78 €	2,36 €	45,60 €	9,12 €
15	4,65 €	0,93 €	18,00 €	3,60 €	39	12,09 €	2,42 €	46,80 €	9,36 €
16	4,96 €	0,99 €	19,20 €	3,84 €	40	12,40 €	2,48 €	48,00 €	9,60 €

17	5,27 €	1,05 €	20,40 €	4,08 €	41	12,71 €	2,54 €	49,20 €	9,84 €
18	5,58 €	1,12 €	21,60 €	4,32 €	42	13,02 €	2,60 €	50,40 €	10,08 €
19	5,89 €	1,18 €	22,80 €	4,56 €	43	13,33 €	2,67 €	51,60 €	10,32 €
20	6,20 €	1,24 €	24,00 €	4,80 €	44	13,64 €	2,73 €	52,80 €	10,56 €
21	6,51 €	1,30 €	25,20 €	5,04 €	45	13,95 €	2,79 €	54,00 €	10,80 €
22	6,82 €	1,36 €	26,40 €	5,28 €	46	14,26 €	2,85 €	55,20 €	11,04 €
23	7,13 €	1,43 €	27,60 €	5,52 €	47	14,57 €	2,91 €	56,40 €	11,28 €
24	7,44 €	1,49 €	28,80 €	5,76 €	48	14,88 €	2,98 €	57,60 €	11,52 €
25	7,75 €	1,55 €	30,00 €	6,00 €	49	15,19 €	3,04 €	58,80 €	11,76 €
26	8,06 €	1,61 €	31,20 €	6,24 €	50	15,50 €	3,10 €	60,00 €	12,00 €
27	8,37 €	1,67 €	32,40 €	6,48 €	51	15,81 €	3,16 €	61,20 €	12,24 €
28	8,68 €	1,74 €	33,60 €	6,72 €	52	16,12 €	3,22 €	62,40 €	12,48 €
29	8,99 €	1,80 €	34,80 €	6,96 €	53	16,43 €	3,29 €	63,60 €	12,72 €
30	9,30 €	1,86 €	36,00 €	7,20 €	54	16,74 €	3,35 €	64,80 €	12,96 €
31	9,61 €	1,92 €	37,20 €	7,44 €	55	17,05 €	3,41 €	66,00 €	13,20 €
32	9,92 €	1,98 €	38,40 €	7,68 €	et plus				

[1] Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr.

[2] Indemnité hebdomadaire correspondant à 5 jours de travail, aller-retour.

[3] Taux journalier, soit 1/5e de l'indemnité hebdomadaire (2).

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Pyrénées-Atlantiques et Seignanx Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-07-02 Version KALI retenue : 2025-09-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 mars, 11 avril et 6 juin 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Pau.

Rhône Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-09-05 Version KALI retenue : 2025-10-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment leur attachement et volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social.

Elles démontrent ainsi leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie dans le Rhône et une vision commune des priorités à retenir pour soutenir les entreprises et leurs salariés.

Les parties souhaitent ainsi soutenir l'adaptation des entreprises à leur environnement et au contexte économique exigeant, et répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Elles s'attachent à accompagner particulièrement les salariés dont l'employabilité serait fragilisée en raison de compétences devenues inadaptées mais aussi les salariés dont l'accès à l'emploi serait habituellement plus difficile et notamment les salariés en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie ressortissant du champ d'application du présent accord, confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières. Une attention particulière sera également portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une part significative du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du territoire en favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, notamment des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique tendu, avec une attention particulière aux TPE-PME ;
- favoriser la capacité des entreprises industrielles à s'adapter aux évolutions technologiques et

de marché, en leur donnant les moyens d'accompagner l'évolution de leurs compétences par la voie de la formation ;

- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- anticiper les évolutions des métiers impactés par les transformations digitales et par la nécessaire transition énergétique et écologique ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Rhône a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Synthèse du diagnostic territorial partagé entre les membres de la CPTN

Dans un contexte économique marqué par une forte incertitude, le secteur de la métallurgie traverse une phase critique tant au niveau national que territorial. Ce diagnostic vise à éclairer les enjeux socio-économiques actuels du territoire rhodanien afin d'orienter les discussions relatives à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un contexte national sous tension

À l'échelle nationale, l'industrie manufacturière connaît un net ralentissement, caractérisé par des carnets de commandes dégarnis et une contraction des embauches. Le secteur de la métallurgie se distingue par une hausse significative des licenciements économiques au premier trimestre 2025, représentant 21 % des ouvertures de droits à l'assurance chômage (contre 12,5 % en 2024). Dans le même temps, le taux d'emplois vacants diminue, traduisant une dynamique d'embauche freinée. L'essor de l'aéronautique ne parvient pas à compenser la baisse d'activité observée dans l'automobile et les autres secteurs liés à la métallurgie.

Tendances régionales : Auvergne-Rhône-Alpes

La région Auvergne-Rhône-Alpes reste un pôle industriel majeur, représentant près de 12 % des exportations françaises de biens. Toutefois, les indicateurs économiques révèlent une fragilité persistante : les investissements industriels ont reculé en 2024, les défaillances d'entreprises restent élevées, et la baisse de l'emploi intérimaire se poursuit. La banque de France anticipe une reprise modérée en 2025, avec une hausse de 2,6 % du chiffre d'affaires industriel, sans toutefois retrouver les niveaux d'avant-crise.

Le territoire du Rhône : moteur régional sous pression

Le département du Rhône, au cœur de la région, concentre une forte densité économique et démographique, avec près de 800 000 salariés. L'industrie y conserve un poids significatif, notamment dans la métallurgie, qui emploie plus de 59 000 salariés. Néanmoins, la conjoncture 2024 y est défavorable : baisse de la production industrielle, taux d'utilisation des capacités à un niveau historiquement bas (71 %), augmentation de 27,8 % des défaillances d'entreprises,

et recul de l'emploi salarié (- 0,2 %). Les perspectives pour 2025 demeurent incertaines, avec une légère hausse anticipée du chômage.

Des filières industrielles confrontées à de profondes mutations

- Automobile et sous-traitance : transition vers l'électrique, réorganisation des chaînes de valeur et perte d'emplois traditionnels. Les besoins en nouvelles compétences (électronique, batteries, logiciels) sont en hausse, sans que les opportunités ne compensent encore les suppressions d'emplois.
- Équipements industriels : activité ralentie par une faible demande intérieure, des marges en recul, des difficultés de recrutement et la nécessité d'investissements en modernisation (robotisation, numérisation).
- Bâtiment : forte contraction de l'activité, en particulier dans la construction neuve. La baisse des permis de construire et la hausse des taux d'intérêt pèsent lourdement sur la filière. Un risque de destruction massive d'emplois est identifié si les carnets de commandes ne se redressent pas.
- Alliages et produits métalliques : le secteur subit une vive concurrence et des coûts élevés, tout en étant stratégique pour les transitions énergétique et industrielle. La moitié des entreprises envisagent un gel des embauches.

Des tensions durables sur l'emploi et les compétences

Les entreprises industrielles du Rhône font face à des difficultés structurelles de recrutement, en particulier sur les métiers qualifiés. La faible visibilité économique limite les capacités d'investissement, tandis que la rentabilité reste incertaine : seuls 25 % des industriels anticipent une amélioration de leur trésorerie en 2025.

Ce diagnostic met en lumière une situation à la fois conjoncturelle et structurelle préoccupante pour le secteur de la métallurgie dans le Rhône. Il souligne la nécessité de déployer, de manière coordonnée, des mesures urgentes pour préserver l'emploi, accompagner les transitions industrielles, soutenir les entreprises fragilisées, et favoriser l'adaptation des compétences à moyen terme. Ce constat partagé constitue le socle de la négociation paritaire engagée dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux établissements des entreprises relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département du Rhône et dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN du Rhône ». Il couvre ainsi le département du Rhône, le canton de Pont-de-Chéruy et la commune de la Verpillière.

Il s'applique à tous les salariés des établissements des entreprises visés ci-dessus, en s'attachant au respect de l'égalité d'accès à la formation entre femmes et hommes.

Compte tenu des éléments du diagnostic préalable partagé, les parties entendent privilégier

certaines secteurs dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité agissant directement ou indirectement en qualité de fabricant, de sous-traitant, de fournisseur, a pour objet :

- le secteur automobile, également les entreprises et établissements sous-traitants du secteur automobile ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés à une entreprise ayant pour activité les machines spéciales pour l'industrie ;
- la fabrication, la fourniture d'équipements ou de services destinés au marché du bâtiment (traitement de l'air, ventilation, garde-corps, bardages...) ;
- la fabrication de produits métalliques.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

1.1. Objectifs des actions de formation

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent :

- à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et secteurs de la branche en recherche de main-d'œuvre ;
- à accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications, notamment les certifications professionnelles de la branche métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, CCPM/CCPI).

1.2. Les principaux axes de formation

Les parties s'accordent sur le principe que les financements liés au dispositif mesures urgentes ne prennent pas en charge les formations obligatoires et réglementaires, ni les formations d'adaptation au poste de travail ou formations à la sécurité/ergonomie.

Sont prioritairement visées les actions mises en place par les TPE et PME, sous-traitantes ou fournisseurs, impactées par le ralentissement conjoncturel et la baisse des investissements.

Les principaux axes de formation identifiés portent notamment sur des formations suivantes :

- permettre aux salariés de monter en compétences dans les expertises métiers, notamment industriels (chaudronnerie, soudure, tuyauterie, maintenance industrielle, conduite de ligne, usinage, assemblage-montage... liste non exhaustive) ;
- accompagnement aux transferts technologiques, tant individuellement que collectivement ;
- maîtrise de la langue française nécessaire à l'exercice du métier ;
- maintien et développement des compétences nouvelles technologies (automatismes, robotisation, numérisation des process...) ;
- nouvelles compétences résultant des enjeux de décarbonation, de la transition énergétique, de durabilité et de circularité impactant les activités de l'emploi ;
- l'anticipation des départs en retraite, par la transmission des savoirs, la mobilisation de

l'expertise des seniors et de leur capacité à transmettre ;

- les compétences numériques et les enjeux liés à l'intelligence artificielle ; ce point excluant toutes les formations bureautiques ;
- actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les signataires de l'accord affirment leur volonté de prioriser la mobilisation des financements spécifiques prévus par le présent accord, aux actions de formation concourant à la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels, ou aux projets d'évolution professionnelle tels que visés par l'article 66 de la convention collective nationale du 7 février 2022, en particulier aux actions qualifiantes et certifiantes conduisant à des CQPM/CQPI et titres paritaires à finalité professionnelle de la branche, ainsi qu'à des CCPM/CCPI.

2. Les financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

2.1. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Dans l'objectif de favoriser une réponse plus adaptée aux enjeux de maintien et de développement des compétences issus du diagnostic économique partagé du territoire du Rhône, les parties conviennent de réserver un budget spécifique pour les entreprises de taille réduite. Ainsi, les parties conviennent qu'une part du budget attribué par l'OPCO 2i au titre de chaque exercice civil en application du présent accord sera prioritairement alloué aux TPE et PME (effectif de l'entreprise inférieur à 50 salariés).

Cette priorité conduit à ce que 20 % du budget annuel soit spécifiquement affecté à ces entreprises.

Cependant, afin de ne pas pénaliser les TPE PME de moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel des structures de notre territoire, il est entendu que ces entreprises pourront également bénéficier du budget attribué aux entreprises de plus grande taille dans le cas où le budget spécifique qui leur est attribué serait épuisé.

De plus, les parties prennent note que les modalités de prise en charge de ce dispositif sont fixées chaque année par le conseil d'administration de l'OPCO 2i. Ainsi, à titre d'information, en 2025, pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge des frais pédagogiques

est portée à 100 %. Pour les autres entreprises, la prise en charge des frais pédagogiques est de 70 %.

2.2. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2.3. Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou l'État.

3. Salariés bénéficiant prioritairement de ces mesures urgentes

Les parties conviennent que ces formations pourront concerner en particulier :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences peuvent ou risquent de devenir obsolètes ou inadaptées au regard de nouveaux métiers ;
- les salariés identifiés pour une transition ou mobilité interne en lien avec la stratégie de l'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner dans le transfert de leurs compétences auprès d'autres salariés ou engagés dans un projet de mobilité professionnelle interne en vue de préserver leur employabilité.

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Lyon-France.

Ainsi, un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Les parties conviennent des indicateurs de suivi qui seront présentés par l'OPCO 2i lors de chaque commission de suivi, et pour la période comprise entre deux commissions :

- nombre d'entreprises concernées ;
- ventilation de ces entreprises par code NAF ;
- ventilation de ces entreprises par effectif ;
- nombre de dossiers de prise en charge ;
- nombre de stagiaires concernés ;
- montant total engagé sur la période avec ventilation entre le budget réservé aux entreprises de moins de 50 salariés et l'autre budget ;
- intitulés des formations ;
- répartition des stagiaires par CSP ;
- âge et genre des salariés formés ;
- précision de la formation diplômante ou certifiante.

La commission paritaire de suivi se réunit sur invitation de l'UIMM Lyon-France.

Un bilan annuel est mis à disposition de la CPREFP Aura et CPNE-FP.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Lyon-France aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Les parties signataires s'entendent notamment pour qu'une communication commune soit faite au lancement du dispositif, présentant l'esprit de l'accord et l'attachement à favoriser l'emploi et les compétences au travers du dialogue social.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Eure-et-Loir Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-10-22 Version KALI retenue : 2025-11-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 octobre 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Eure-et-Loir, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,08 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chartres.

Gard et Lozère Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-10-24 Version KALI retenue : 2025-11-26 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre en vue de :

- s'adapter à un environnement de travail en mutation et à un contexte économique de plus en plus exigeant ;
- accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés et anticiper les besoins en compétences et qualifications de demain ;
- se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi associé.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie pour le territoire Gard Lozère (départements 30 et 48), confronté à de graves difficultés économiques conjoncturelles, de manière à prévenir et à minimiser les suppressions d'emploi.

Cet accord vise notamment à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation et de sauvegarde des compétences/mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle ;
- encourager l'évolution des compétences en lien avec les conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou en direction de nouveaux marchés ;
- sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies/encourager la gestion anticipative des parcours et projets professionnels.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable a été réalisé en s'appuyant sur :

- des études conjoncturelles régionales, notamment celles menées par la Banque de France (édition en mars 2025) et par France Travail (édition en janvier 2025) pour la région Occitanie ;
- une enquête flash réalisée par la branche de la métallurgie en Occitanie en mars 2025 sur les réalités industrielles de ses adhérents (en annexe du présent accord).

En synthèse, il en ressort les éléments suivants :

Données économiques au niveau Occitanie

La métallurgie en Occitanie est la première branche professionnelle de la région, avec 67 % des effectifs industriels. Elle compte près de 3 700 établissements pour un effectif de 130 000 salariés.

La métallurgie recouvre un large spectre d'activités industrielles :

- l'extraction et la transformation du minerai brut en métal ;
- l'élaboration de produits finis et semifinis en matière de transport dans divers secteurs (automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, cycle, etc.) ;
- la fabrication de machines et d'équipements pour l'industrie, la fabrication de composants électriques et électroniques.

La métallurgie sert par ailleurs de très nombreux secteurs au-delà de l'interindustrie (bâtiment, alimentaire, services...).

Près de 70 % des entreprises ont un effectif de 1 à 9 salariés. 25 % ont un effectif de 10 à 49 salariés. Les principaux établissements exercent dans l'aéronautique, le spatial, l'agro-alimentaire et les énergies renouvelables.

Éléments conjoncturels

Tous secteurs confondus :

- l'emploi salarié en Occitanie présente toujours une orientation favorable de ses effectifs salariés sur un an (+ 0,7 %). Toutefois, les défaillances d'entreprises ont augmenté de près de 22 % en un an, alors que les créations ont augmenté de 2,2 % ;
- les offres déposées à France Travail, en cumul sur 3 mois en Occitanie, sont en repli de 8,4 % sur un an et le taux de chômage en Occitanie au 3e trimestre 2024 se situe à 8,7 %, soit au 2e rang des taux de chômage les plus forts parmi les régions de France métropolitaine. Le dynamisme de l'emploi à fin 2024 est jugé comme étant « faible » par France Travail ;
- la demande d'emploi sur un an augmente de 2,2 %. Les reprises d'emploi de plus de 1 mois sur les 12 derniers mois sont en recul de 1,3 %.

Plus particulièrement dans l'industrie, les prévisions de la Banque de France pour 2025 font état :

- d'une baisse globale des effectifs de 0,2 %, alors que le bilan 2024 enregistrait une hausse de 1,7 % ;
- de carnets de commandes jugés « dégarnis » (nettement sous leur moyenne de long terme) dans tous les secteurs, hormis l'aéronautique. Le solde d'opinion ⁽¹⁾ passe de + 10 à - 5 en 1 an ;
- d'un indicateur d'incertitude (analyse textuelle des commentaires des entreprises interrogées) d'une valeur de 220. La valeur de référence (valeur autour de laquelle fluctue l'indicateur en période normale) est fixée à 100.

Contexte économique du Gard et de la Lozère

Le Gard du point de vue industriel se caractérise par 3 bassins différents :

- le bassin alésien : bassin industriel historique ayant accueilli des mines de fer et de charbon, ainsi que des hauts fourneaux, il a connu une succession de reconversions à partir des années

60 en se diversifiant. Il conserve une forte culture industrielle autour de la métallurgie, du matériel électrique et de la chimie. La filière chimie a connu récemment une fermeture de site. Il est confronté à de fortes incertitudes sur ses volumes d'activité en lien avec la mauvaise conjoncture nationale et internationale (mauvaise activité du BTP, manque d'investissements industriels, manque de compétitivité...) ;

- le bassin Gard rhodanien : marqué par l'activité nucléaire autour du site de Marcoule et des sites des départements voisins (Tricastin, Pierrelatte). Ce bassin se caractérise par une forte identité nucléaire avec quelques grands donneurs d'ordre et de nombreux sous-traitants. À ce jour, ce bassin ne présente pas de graves difficultés économiques et reste confronté à des difficultés de recrutement ;

- le large bassin nîmois : bassin industriel diffus s'étalant sur un large territoire allant de Sommières à Beaucaire (une quarantaine de km), dépourvu de véritable filière, il regroupe des activités très variées notamment autour de l'innovation, du médical, de l'aéronautique, du textile et de l'agroalimentaire. L'industrie liée à la source de Vergèze rencontre des difficultés, avec une fermeture annoncée d'un site. Ces difficultés se diffusent dans le carnet de commandes de ses sous-traitants.

La Lozère se caractérise par une très faible industrie métallurgique. Elle compte moins de 10 sites relevant de cette industrie et le site le plus important compte moins de 200 salariés.

Enquête de la branche de la métallurgie

L'enquête de conjoncture a été conduite afin de prendre le pouls des établissements industriels de la métallurgie en Occitanie, en évaluant leurs anticipations d'évolution des effectifs et du chiffre d'affaires par segments d'activité. Ce choix méthodologique repose sur l'idée que les entreprises de la métallurgie, qui interviennent pour une diversité de secteurs clients, sont particulièrement sensibles à la conjoncture propre à chacun de ces marchés.

L'analyse s'appuie sur 188 réponses d'établissements industriels implantés en Occitanie, dont 21 situés sur le territoire Gard Lozère (départements 30 et 48). Ces données offrent un éclairage utile sur les dynamiques locales.

Concernant les effectifs salariés (CDI et CDD), peu d'établissements anticipent des hausses (5 % sur le Gard et aucune en Lozère), comparativement aux autres départements d'Occitanie (27 %). Dans le Gard, les anticipations de baisse sont majoritaires (21 % de baisses contre 5 % de hausses). Et en Lozère, il y a 50 % d'anticipations de baisse. Les établissements concernés sont en grande partie des PME.

La tendance est encore plus marquée pour les effectifs intérimaires, impactés en premier en cas de baisse d'activité. Les prévisions de baisse dominent nettement dans le Gard (37 % de baisses, contre 5 % de hausses), témoignant d'un net désengagement du recours à l'intérim.

Du côté des marchés desservis, plusieurs segments présentent des perspectives préoccupantes. Le BTP apparaît comme le secteur le plus en difficulté, avec un solde d'opinion de - 50 % (2) . D'autres filières stratégiques affichent également des soldes négatifs : ferroviaire (- 33 %), spatial (- 33 %), énergie (- 29 %), aéro militaire (- 25 %), alliages et produits métalliques (- 20 %), aéro civil (- 20 %), agroalimentaire (- 17 %), mécanique (- 13 %). Ces signaux confirment un environnement encore instable pour les sous-traitants de la métallurgie.

Ces tensions se reflètent également dans les problématiques mises en avant par les répondants. Les difficultés de recrutement (52 %) à égalité avec la volatilité des commandes (52 %) arrivent en tête, suivies de la hausse des matières premières (48 %), dans un contexte de concurrence accrue (33 %). L'augmentation des contraintes normatives apparaît également comme une difficulté (24 %). Enfin, les difficultés à conserver les compétences, les difficultés financières et la hausse du coût de l'énergie renforcent un climat d'incertitude, où les entreprises doivent composer avec une visibilité réduite et des marges fragilisées.

Pour terminer, le territoire du Gard a été confronté sur ces derniers mois à des fermetures de sites industriels (hors métallurgie) qui impactent les sous-traitants de la métallurgie (maintenance, mécanique industrielle...).

Sur la base de ce diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie pour le territoire Gard Lozère (départements 30 et 48), les signataires ont convenu de définir des mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 1er du présent accord.

(1) Nota bene : le solde d'opinion correspond à l'écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

(2) Nota bene : le solde d'opinion correspond à l'écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) Gard Lozère, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie, prioritairement au bénéfice des petites et moyennes entreprises.

Au regard du diagnostic réalisé et de la grande diversité des activités industrielles sur le Gard et la Lozère, l'ensemble des activités relevant du champ de la métallurgie (accord national du 16 janvier 1979) est concerné par le présent accord.

Une priorité sera donnée aux entreprises ayant une activité significative avec les secteurs d'activité suivants (évolution du chiffre d'affaires négative) : BTP, transport (ferroviaire, automobile, aéronautique), spatial, énergie, alliages et produits métalliques, agroalimentaire, mécanique et sidérurgie.

Sur ces segments, les codes NACE suivants correspondent plus particulièrement aux entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles. Elle constitue une liste prioritaire mais non exhaustive et non exclusive :

- fabrication de structures métalliques et de parties de structures (25.11Z) ;
- fabrication de portes et fenêtres en métal (25.12Z) ;
- découpage, emboutissage (25.50B) ;
- mécanique industrielle (25.62B) ;
- fabrication d'instrumentation scientifique et technique (26.51B) ;
- fabrication de machines agricoles et forestières (28.30Z) ;
- fabrication de machines pour l'extraction ou la construction (28.92Z) ;

- fabrication d'autres machines spécialisées (28.99B) ;
- fabrication de carrosseries et remorques (29.20Z) ;
- fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire (32.50A) ;
- réparation de machines et équipements mécaniques (33.12Z) ;
- installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie (33.20A).

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1er, avec une vigilance particulière sur la qualité et la pertinence des formations financées.

Ces actions consistent notamment à :

- accompagner les entreprises dans la sécurisation et la progression des parcours professionnels de leurs salariés (méthodes et outils de travail, nouveaux process, mutations organisationnelles...) ;
- promouvoir le dispositif certifications de la branche et favoriser les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle ;
- encourager la démarche de validation des compétences ;
- faciliter le développement des compétences techniques et technologiques.

2. Publics visés

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de la région.

Les signataires conviennent d'apporter une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les seniors dont l'employabilité nécessite d'être maintenue, voire renforcée.

3. Financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil

d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le *dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche* (1), etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

(1) Au paragraphe « Financements de droit commun » du point 3 « Financements » de l'article 2, les termes « dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche » sont exclus de l'extension du fait de la suppression du dispositif de promotion ou reconversion par alternance par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires prévoient une commission paritaire de suivi composée des mêmes membres que ceux de la CPTN Gard Lozère.

Cette commission paritaire de suivi, sans préjudice des attributions de la CPTN Gard Lozère, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera. Elle pourra être tenue à l'occasion d'une réunion de la CPTN.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion

ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

L'UIMM Gard Lozère invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Gard Lozère aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alès.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Indre Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-09-23 Version KALI retenue : 2025-10-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Au travers de cet accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement à un dialogue social pragmatique, au plus proche des collectifs de travail qu'elles représentent. Le contexte économique et les environnements de travail sont soumis à de nombreux aléas, selon une cyclicité qui a tendance à s'accélérer ces dernières années, ce qui nécessite pour les partenaires sociaux de mener une observation de terrain la plus fine possible, afin d'anticiper et de s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises ressortissantes des filières automobile et machinisme confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir-faire auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les filières automobile et machinisme agricole a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur le département de l'Indre enregistre 249 entreprises représentant un total d'effectifs de 4 024 salariés (octobre 2024).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 80 % de l'ensemble des 218 entreprises de notre champ d'intervention sur le département de l'Indre.

Le territoire dispose d'aucune société de plus de 250 salariés pour les secteurs concernés.

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 92,7 % d'entreprises de moins de 50 salariés et 45 % de l'ensemble des effectifs.

Focus automobile et machinisme agricole de l'Indre

Les entreprises (218) dont les codes NAF sont concernés par le périmètre de cet accord (automobile et machinisme agricole) emploient 3 800 salariés (octobre 2024 – base CCI).

Le bassin d'emploi de Châteauroux concentre 51 % des effectifs concernés.

Pour les codes NAF de 24 à 29 : 122 entreprises, représentent 3 124 salariés.

Pour le code NAF 33 : 68 entreprises, représentent 560 salariés.

Pour le code NAF 43 : 28 entreprises, représentent 116 salariés.

7,3 % des entreprises ont plus de 50 salariés.

55 % des salariés des entreprises sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Conjoncture générale

Le climat des affaires industrielles en France reste fragile en 2024, malgré quelques signes ponctuels d'amélioration dans certains secteurs. La production et les carnets de commandes continuent de reculer de manière significative à l'échelle nationale. L'incertitude économique, qui se creuse depuis plusieurs mois, alimente une inquiétude grandissante chez les chefs d'entreprise.

La conjoncture politique, marquée par des tensions internes et des zones de conflits à l'international, ne laisse guère entrevoir une amélioration à court terme. Ainsi, le niveau d'activité s'affaiblit dans la majorité des secteurs clients en France, que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile ou le machinisme agricole. Par ailleurs, les exportations du secteur de la mécanique française continuent de baisser, affichant un recul de - 0,7 % depuis le début de l'année. Le recours à l'activité partielle de droit commun s'est intensifié depuis septembre, signe des efforts pour préserver l'emploi dans un contexte économique tendu. De plus, les difficultés de trésorerie se font de plus en plus ressentir, notamment dans un contexte de remboursement accéléré des prêts garantis par l'État (PGE). Ces facteurs conjoints laissent entrevoir une possible vague de dossiers devant les tribunaux de commerce dans les mois à venir.

Marché automobile

Le secteur automobile, déjà confronté à d'importants enjeux de transformation, vit en 2024 une phase de transition intense sous la pression des objectifs de décarbonation fixés par les grands continents. Le pari de l'électrification se heurte à plusieurs défis : l'effet ciseau entre l'hybridation rechargeable et l'hybridation légère, la recherche de carburants de synthèse aux coûts de production élevés, la disparition progressive des motorisations thermiques, ainsi que des incertitudes persistantes quant à la faisabilité technique de la solution hydrogène. Ces solutions, souvent concurrentes, ont un impact brutal sur les volumes vendus par les donneurs d'ordre.

En octobre 2024, le marché français de l'automobile illustre ces difficultés :

- Voitures particulières : en baisse de plus de 11 % par rapport à octobre 2023.

- Véhicules utilitaires légers : chute de 10 %, avec 30 523 immatriculations sur le mois. Depuis le début de l'année, ces segments affichent un recul moyen de 1,62 %, et selon les chiffres de la filière automobile et mobilité PFA, les marques françaises enregistrent des déclin supérieurs à cette moyenne.

Paradoxalement, malgré d'importants investissements pour accélérer l'électrification, la part des véhicules électriques demeure faible, fragilisant la position des constructeurs. La stratégie de décarbonation de l'Union européenne – qui prévoit notamment l'interdiction de la vente de véhicules thermiques à partir de 2035 et une réduction progressive des émissions – se heurte aux comportements d'achat prudents des consommateurs français et européens, remettant en cause l'évolution espérée du véhicule thermique vers le véhicule électrique.

Face à ces défis, certaines alliances stratégiques, incluant des regroupements avec des constructeurs chinois, pourraient aider à atteindre les objectifs d'émissions pour 2025/2035. Toutefois, ces solutions risquent de ne pas favoriser l'emploi sur le territoire national. Pour les entreprises, la transformation rapide du secteur se traduit par une baisse des volumes, une pression accrue sur les prix, la nécessité de diversifier l'offre et une évolution des compétences requises. Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme durables et structurelles, appelant à des initiatives pour encourager la diversification et développer les compétences actuellement déficitaires au sein des entreprises de la filière.

Marché du machinisme agricole

Le secteur industriel des agroéquipements continue de s'enfoncer dans la récession et ne laisse, à ce jour, entrevoir aucun signe de reprise significative. Après une phase de stabilisation relative au printemps, les prises de commandes ont de nouveau décliné dès le troisième trimestre. De janvier à septembre 2024, elles accusent un recul de – 13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de – 28 % par rapport à il y a deux ans. En volume, 2024 s'annonce comme la pire année depuis 2010 pour la filière.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par de faibles performances à l'export. Au terme des huit premiers mois, le secteur affiche une baisse de – 14,5 % de son chiffre d'affaires, avec un recul particulièrement marqué à l'exportation (– 23 %).

Les marchés mondiaux des agroéquipements, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest en passant par l'Asie et les pays de l'Est, se trouvent tous orientés à la baisse, sans qu'aucun relais de croissance géographique ne semble pouvoir compenser ce déclin.

Sur le marché français, les ventes d'agroéquipements montrent une dégradation progressive : – 4 % au premier trimestre 2024, – 12,5 % au deuxième trimestre et – 18 % au troisième trimestre. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient reculer de l'ordre de – 10 % à – 15 %, pour se stabiliser autour de 8 milliards d'euros. Selon le scénario prévisionnel d'Axema, le marché pourrait s'établir à 7,6 milliards d'euros en 2025, soit un recul de – 5 % pour la seconde année consécutive.

Face à la contraction des commandes, les premiers ajustements sur l'emploi se font déjà sentir. En effet, 29 % des entreprises ont déjà réduit leurs effectifs en 2024, et 21 % envisagent de nouvelles suppressions dans les 12 mois à venir en France. À l'échelle locale, certains acteurs

ont d'ores et déjà instauré un arrêt immédiat de l'intérim pour contenir les coûts.

Les partenaires sociaux signataires du diagnostic partagé estiment que, malgré la profondeur et la multifactorialité de cette baisse, elle devrait rester conjoncturelle. Toutefois, l'absence de relais de croissance et la persistance des difficultés sur les marchés internationaux soulignent le risque d'une poursuite de la récession à court terme.

Évolution des besoins en recrutement dans la métallurgie

Une étude prospective menée par l'observatoire paritaire de la métallurgie sur les besoins en recrutement en région Centre-Val de Loire à l'horizon 2032-2035 ne laisse entrevoir aucune évolution extrêmement favorable sur cette période. Dans un contexte où l'industrie connaît à la fois des mutations technologiques et une perte de vitesse dans certains segments, les projections les plus optimistes tablent sur un maintien du niveau actuel des besoins en recrutement.

Pour le secteur de l'automobile et des cycles, l'étude réalisée par BDO souligne que la situation de l'emploi restera fragile, quelle que soit l'évolution du marché. La pyramide des âges défavorable implique que les départs à la retraite représenteront environ les deux tiers des mobilités, accentuant les tensions sur les effectifs.

Dans les filières automobile et machinisme agricole, les transitions énergétiques et environnementales auront un impact structurant sur la chaîne de valeur, nécessitant dès aujourd'hui une adaptation des compétences pour répondre aux nouvelles exigences du secteur. L'accélération de l'électrification et la diversification des solutions technologiques imposent une requalification massive des travailleurs et une anticipation des besoins en formation.

Face à ces défis, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment leur engagement à soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle. L'objectif est double : accompagner les salariés et leurs employeurs dans la gestion des transformations en cours, et adapter les compétences aux enjeux technologiques, environnementaux et organisationnels de demain.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de l'Indre », et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la construction de machines agricoles, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et

établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1er.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et dirigées vers les savoir-faire incontournables de la branche, ainsi que les nouveaux métiers en devenir.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés dans l'objectif de maintenir ou développer l'emploi pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le *dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche* (1), etc.

(1) Au paragraphe « Financements de droit commun » du point 1 « Actions de formation professionnelle » de l'article 2, les termes « dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche » sont exclus de l'extension du fait de la suppression du dispositif de promotion ou reconversion par alternance par la loi la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social. (Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Indre. Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape pour chaque entreprise qui sollicite ce dispositif est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Indre invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Indre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Châteauroux.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Dordogne Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-09-22 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 septembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Dordogne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,45 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord fixée selon les conditions prévues à l'article 3 dudit accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2026, sous réserve de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension ; à défaut, le présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux.

Mayenne Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-09-29 Version KALI retenue : 2025-12-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 juillet 2025, le 17 septembre 2025 ainsi que le 29 septembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Mayenne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,57 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval (53000).

Mayenne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2025-10-21 Version KALI retenue : 2025-12-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 juillet 2025, le 17 septembre 2025, le 29 septembre 2025 et le 21 octobre 2025.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises travaillant dans la branche métallurgie implantées dans le département de la Mayenne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles devant anticiper les mutations, chacune dans leur secteur.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle, pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les mutations de leurs métiers ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse de leurs marchés ;
- anticiper l'évolution des métiers liée notamment aux technologies digitales et à la transition écologique ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la branche métallurgie implantées sur le territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Base documentaire du diagnostic :

- l'enquête de conjoncture de l'UIMM Mayenne du 2e trimestre 2025 ;
- tendances régionales : Pays de la Loire - août 2025 de la Banque de France ;
- la note relative à la gestion des compétences dans les entreprises du secteur automobile en période de mutation : accompagnement et dispositifs mobilisables du 7 avril 2025 présentée par PFA et la FIEV ;

- enquêtes CLIFA & FIEV – mars 2025 ;
- l'état des lieux de la filière automobile en Mayenne – septembre 2025 ;
- baromètre de l'emploi dans la métallurgie de la Mayenne de l'ORCI – juillet 2025 ;
- étude ORCI : analyse de l'adéquation entre les besoins en recrutement et l'offre de formation professionnelle – janvier 2024.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Portrait sectoriel de la métallurgie en Mayenne en 2025

Préalablement, il est rappelé les caractéristiques socio-démographique et socio-économiques de la métallurgie de la Mayenne :

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 110 et 111.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250051_0000_0024.pdf/BOCC

2. Éléments conjoncturels

La métallurgie en Mayenne connaît actuellement un repli de la production. Les carnets de commandes apparaissent insuffisamment garnis, à l'exception de la filière « Équipements électriques et électroniques, autres machines » qui résiste mieux. Les prix des matières premières ont légèrement augmenté, mais cette hausse n'a pas été répercutée sur les prix de vente des produits finis. Les entreprises maintiennent globalement leurs effectifs, mais elles souffrent de trésoreries fragilisées et de difficultés persistantes pour recruter certains profils clés, notamment des soudeurs.

L'enquête de conjoncture du deuxième trimestre 2025 met en évidence une situation économique fragilisée pour une grande partie des entreprises. Les difficultés se concentrent d'abord sur la trésorerie : beaucoup d'acteurs déclarent être confrontés à des tensions financières qui limitent leur marge de manœuvre et accroissent leur dépendance à des soutiens extérieurs :

- au 2e trimestre 2025, bien que 53,8 % déclarent une trésorerie satisfaisante, une part non négligeable – près de 45 % – subit des tensions des difficultés de trésorerie ;
- sur un an, 31,6 % des entreprises constatent une dégradation de leur trésorerie soit près d'une entreprise sur trois.

Les trésoreries fragilisent particulièrement les sous-traitants dépendants d'un nombre limité de clients ou d'un seul secteur.

L'analyse sectorielle met en évidence plusieurs points essentiels. La demande reste faible dans les activités traditionnelles et les carnets de commandes demeurent peu fournis, ce qui pèse sur la visibilité des entreprises. Toutefois, certaines opportunités apparaissent dans la mécanique et auprès des donneurs d'ordres des machines et équipements. La dépendance au secteur automobile constitue en revanche un risque, car celui-ci reste fragile avec des volumes de commandes insuffisants et une production instable.

Sur le plan des coûts et de la compétitivité, la hausse des matières premières a entraîné une compression des marges puisque les industriels n'ont pas pu augmenter leurs prix de vente en conséquence.

La rentabilité recule, conséquence directe de l'augmentation des charges, qu'il s'agisse des coûts salariaux, des matières premières ou de l'énergie, difficilement répercutée sur les prix de vente.

- 38,4 % des entreprises interrogées ont constatées une baisse de leur rentabilité sur un an.

Ces contraintes se traduisent par un ralentissement marqué de l'investissement. De nombreux projets sont reportés ou réduits, faute de visibilité et de capacité de financement. L'activité, déjà en repli au cours du 2e trimestre, ne permet pas de compenser cette prudence. Les perspectives demeurent très incertaines, et les entreprises privilégient une gestion de court terme :

- 63,2 % des entreprises ayant répondu à l'enquête avaient programmé des investissements sur le second trimestre 2025, 1 sur 2 n'ont pas pu les réaliser, faute de moyens ;
- 40,6 % indiquent une baisse de leur investissement entre l'année 2025 et l'année 2024.

Sur le plan des ressources humaines, les effectifs tendent à se stabiliser, mais sans réelle dynamique d'embauche. Certaines entreprises envisagent même des ajustements à la baisse, reflet de l'atonie de l'activité :

- au premier trimestre 2024, 10 000 personnes sont salariées au sein des entreprises de la métallurgie de la Mayenne ;
- au quatrième trimestre, leur nombre passe à 9 800 salariés soit une baisse de 0,6 % sur un an ;
- le nombre d'intérimaires au quatrième trimestre est de 1 200 personnes contre 1 700 au quatrième trimestre 2023 soit une baisse de 30 % sur un an.

Les secteurs alliages/produits métalliques et équipements électriques concentrent la majorité des emplois, tandis que l'automobile reste un pôle plus fragile.

La stabilité globale de l'emploi cache cependant des tensions sur les compétences disponibles, qui limitent la réactivité des entreprises en cas de reprise rapide de l'activité. Pour rappel, le taux de chômage de la Mayenne est un des plus bas - 5,5 % versus 7,3 % en France.

Par ailleurs, si des besoins en formation sont identifiés, notamment dans des domaines de compétences spécifiques, leur mise en œuvre pourrait être freinée par le manque de moyens financiers :

- 44,7 % ont des besoins en formation pour les années 2025 et 2026 ;
- 48,6 % déclarent avoir besoin d'aide pour financer leur formation.

L'industrie ne parvient pas à améliorer son attractivité et peine à attirer les talents malgré les campagnes visant à améliorer l'image de l'industrie.

Les entreprises de la branche peinent à recruter les compétences dont elles ont besoin, ce qui limite leur compétitivité et leur capacité à se développer.

Enfin, le baromètre global du moral des entreprises traduit un climat de méfiance et d'inquiétude :

- 29 % indiquent un moral morose.

L'incertitude conjoncturelle reste élevée, ce qui incite les dirigeants à une prudence accrue dans leurs décisions stratégiques.

3. Évolution des métiers

Les faiblesses identifiées concernent la fragilité financière, le manque de visibilité commerciale et les tensions de recrutement.

Les opportunités se trouvent dans la montée en gamme technologique, l'automatisation, la diversification vers de nouveaux marchés tels que l'énergie, le ferroviaire ou la défense, et le développement de la co-conception avec les clients. Les menaces proviennent principalement du durcissement des conditions de financement, de la concurrence étrangère, de la volatilité des matières premières et du risque de retard dans les investissements productifs.

La pyramide des âges des opérateurs constitue un facteur structurant du diagnostic. Elle met en évidence une proportion importante de salariés de plus de 50 ans, dont beaucoup approchent de la retraite. Cette réalité crée un risque de perte de savoir-faire technique, en particulier dans les métiers du soudage, de l'usinage et de la maintenance, qui nécessitent une forte expérience. À l'inverse, la part des jeunes de moins de 30 ans reste limitée, malgré les efforts de formation par l'alternance et les écoles de production locales. La relève générationnelle est donc insuffisante pour compenser les départs à venir, ce qui accentue les difficultés de recrutement déjà observées. Le renouvellement des compétences devient dès lors une priorité stratégique pour l'ensemble de la filière.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation de la Mayenne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de la Mayenne, pour toutes les entreprises de la branche relevant du notre champ d'application professionnel rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les entreprises concernées pourront relever de tous différents secteurs de la métallurgie, reflet des activités diversifiées des entreprises de la Mayenne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux

plus de 250 salariés pour les entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou la pénurie de main d'œuvre liée aux départs à la retraite prochains et aux métiers en tension ou évolution.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- 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 d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les actions de formation professionnelle continue, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les formations qualifiantes seront prioritaires et devront relever principalement des thèmes suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un

financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le *dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche* (1) et le compte personnel de formation.

Autres financements mobilisables

Financement de droit commun ou co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formation exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI).

Enfin, d'autres dispositifs peuvent être déployés dans les entreprises afin de former et/ou de contribuer à sauvegarder des emplois, tels que :

- l'AFEST ;
- la mise à disposition de personnel, notamment d'une entreprise en sous-activité vers une entreprise en pleine activité ;
- les dispositifs de reconversion (projet de transition professionnelle, transitions collectives, congé de mobilité, CPF, etc.) et de mobilité professionnelle et/ou géographique ;
- des parcours de formation professionnelle favorisant l'acquisition de nouvelles compétences en vue de développer la polyvalence et la polyactivité des salariés ;
- des accompagnements personnalisés d'entreprises sur le terrain industriel (diagnostic, PCC, etc.) ;
- une utilisation renforcée du jobboard l'industrie-recrute (prêt de personnel et mobilité).

(1) Au paragraphe « Financement de droit commun » du point 1 « Actions de formation professionnelle » de l'article 2, les termes « dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche » sont exclus de l'extension du fait de la suppression du dispositif de promotion ou reconversion par alternance par la loi n° 2025-989 du

*24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.
(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)*

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Mayenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Mayenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai 15 jours précédant cette échéance.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Mayenne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval (53000).

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Rhône Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-11-17 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 27 octobre et 17 novembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Rhône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,10 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Ille-et-Vilaine et Morbihan Valeur de point au 1er décembre 2025

Date du texte : 2025-11-28 Version KALI retenue : 2025-12-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 28 novembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,08 €.

Les parties s'entendent sur le principe d'inscrire la négociation de la détermination de la valeur du point sur l'année civile, permettant une application de la valeur négociée au plus tôt au 1er janvier de l'année suivante.

À titre tout à fait exceptionnel, et non reconductible, la nouvelle valeur du point négociée ci-dessus, s'appliquera à compter du 1er décembre 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Côte-d'Or Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-12-08 Version KALI retenue : 2025-12-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 24 novembre 2025 et 8 décembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Côte-d'Or, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,57 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Loir-et-Cher Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-11-27 Version KALI retenue : 2026-01-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 24 novembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Loir-et-Cher, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,26 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Blois.

Deux-Sèvres Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-10-31 Version KALI retenue : 2026-01-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le mardi 23 septembre 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse était basée sur des éléments statistiques présentés en séance et relatifs à l'emploi dans la branche et dans le territoire mais aussi à l'activité économique des entreprises du secteur.

Chaque organisation a exprimé son mandat quant à la valeur du point souhaitée et, après suspension de séance, des propositions modifiées ont été faites par deux organisations syndicales ; elles nécessitaient de réajuster le mandat de l'UIMM Deux-Sèvres ce qui s'est fait mi-octobre.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de ces échanges et de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernées les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN des Deux-Sèvres, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département des Deux-Sèvres (79).

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,80 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Flandre Maritime Valeur de point au 1er décembre 2025

Date du texte : 2025-12-11 Version KALI retenue : 2025-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le mardi 21 octobre 2025 et le jeudi 11 décembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée et l'article 1er de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche modifié. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de Flandre Maritime, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : la Flandre Maritime.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,46 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er décembre 2025.

Le tableau figurant en annexe détermine le montant de la prime d'ancienneté pour chaque classe d'emploi en fonction de l'ancienneté et pour une base 35 heures.

Il est rappelé que, conformément à l'article 142 précité, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la convention collective nationale de la

métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Article 3 — Clause de revoyure sur la prime dite « de vacances »

Les parties signataires s'engagent, lors des réunions en 2026 de la CPTN ayant pour objet la négociation de la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, de discuter de la création éventuelle d'une prime dite de vacances, ou ayant le même objet quelle que soit son appellation, après la réalisation d'une enquête par l'UIMM Flandre Maritime auprès de ses entreprises adhérentes.

Article 4 — Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre Maritime, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 — Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er décembre 2025.

En application des dispositions du code du travail, le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 6 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN territorialement compétente.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 8 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 — Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 10 — Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Annexe

Article

Annexe 1

Tableau pratique de la prime d'ancienneté sur le territoire de la Flandre Maritime (base 35 heures)

Classe d'emploi	Taux CCNM	Ancienneté												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1,45 %	23,75 €	31,67 €	39,59 €	47,50 €	55,42 €	63,34 €	71,25 €	79,17 €	87,09 €	95,00 €	102,92 €	110,84 €	118,76 €
2	1,60 %	26,21 €	34,94 €	43,68 €	52,42 €	61,15 €	69,89 €	78,62 €	87,36 €	96,10 €	104,83 €	113,57 €	122,30 €	131,04 €
3	1,75 %	28,67 €	38,22 €	47,78 €	57,33 €	66,89 €	76,44 €	86,00 €	95,55 €	105,11 €	114,66 €	124,22 €	133,77 €	143,33 €
4	1,95 %	31,94 €	42,59 €	53,24 €	63,88 €	74,53 €	85,18 €	95,82 €	106,47 €	117,12 €	127,76 €	138,41 €	149,06 €	159,71 €
5	2,20 %	36,04 €	48,05 €	60,06 €	72,07 €	84,08 €	96,10 €	108,11 €	120,12 €	132,13 €	144,14 €	156,16 €	168,17 €	180,18 €
6	2,45 %	40,13 €	53,51 €	66,89 €	80,26 €	93,64 €	107,02 €	120,39 €	133,77 €	147,15 €	160,52 €	173,90 €	187,28 €	200,66 €

7	2,60 %	42,59 €	56,78 €	70,98 €	85,18 €	99,37 €	113,57 €	127,76 €	141,96 €	156,16 €	170,35 €	184,55 €	198,74 €	212,94 €
8	2,90 %	47,50 €	63,34 €	79,17 €	95,00 €	110,84 €	126,67 €	142,51 €	158,34 €	174,17 €	190,01 €	205,84 €	221,68 €	237,51 €
9	3,30 %	54,05 €	72,07 €	90,09 €	108,11 €	126,13 €	144,14 €	162,16 €	180,18 €	198,20 €	216,22 €	234,23 €	252,25 €	270,27 €
10	3,80 %	62,24 €	82,99 €	103,74 €	124,49 €	145,24 €	165,98 €	186,73 €	207,48 €	228,23 €	248,98 €	269,72 €	290,47 €	311,22 €

Yonne Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-12-11 Version KALI retenue : 2026-02-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 décembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Yonne, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Yonne.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,41 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter de 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Yonne.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et l'UIMM de l'Yonne, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Auxerre.

Loire-Atlantique Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour à compter du 1er février 2026

Date du texte : 2025-12-18 Version KALI retenue : 2026-01-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 27 octobre et 24 novembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, ainsi que les indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour, conformément à l'accord « autonome » du 12 juillet 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés classés dans les groupes A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Loire Atlantique, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour

La valeur de l'indemnité de repas de jour est fixée à 5,3 €. Celle de l'indemnité de repas pour équipes successives de jour à 5,06 €.

Les valeurs des indemnités négociées ci-dessus sont applicables à compter du 1er février 2026.

Article 3 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,29 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2026.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nantes et Saint-Nazaire.

Nièvre Valeur de point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-12-10 Version KALI retenue : 2026-01-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 4 décembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Les partenaires sociaux se sont ensuite réunis le 10 décembre 2025 dans le cadre de la signature de l'accord.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Nièvre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,41 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers.

Ain Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-01-23 Version KALI retenue : 2026-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis les 12 janvier et 23 janvier 2026 en vue de partager une analyse de la situation économique et sociale et pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord se substitue à l'accord du 13 mai 2024.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Ain, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de l'Ain.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,10 €.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er mars 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Prochaine négociation

Les signataires s'engagent à se réunir en décembre 2026 dans l'intention de trouver un accord sur la valeur du point qui puisse, si possible, être applicable en janvier 2027.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Deux-Sèvres Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2026-01-29 Version KALI retenue : 2026-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les membres de la commission paritaire territoriale de négociation de la métallurgie des Deux-Sèvres sont attachés à mener un dialogue social de qualité afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés du secteur et du territoire en s'adaptant à leur environnement et au contexte économique exigeant.

Ils rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, l'emploi et les compétences au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises du secteur automobile et poids lourds, machinisme agricole et agroéquipement, bâtiment, peu importe qu'ils soient constructeurs, donneurs d'ordre ou sous-traitants.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'emploi industriel dans le secteur et le territoire ;
- participer au développement des compétences des salariés du secteur en mobilisant les acteurs de terrain et des moyens pour soutenir les efforts de formation des salariés et des entreprises ;
- augmenter le niveau d'employabilité des salariés du secteur et leur mobilité, le cas échéant ;
- mettre à profit la sous-activité pour former les salariés et préparer ainsi la reprise d'activité des entreprises concernées ;
- soutenir les efforts de diversification des entreprises impactées par la sous-activité et sauvegarder leur compétitivité en créant un cadre favorable au développement des compétences de leurs salariés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et l'emploi dans le secteur de la métallurgie nationale, régionale et des Deux-Sèvres a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Poids des entreprises industrielles de la métallurgie dans les Deux-Sèvres

Les statistiques URSSAF arrêtées au 31 décembre 2024 comptent 301 entreprises employant 9 077 salariés. Si on regarde la typologie de ces entreprises en matière d'effectif sur la base des adhérents à l'UIMM Deux-Sèvres, il apparaît que ce sont principalement des PMI :

- 72,65 % des entreprises comptent moins de 50 salariés ;
- 15,38 % des entreprises comptent entre 50 et 100 salariés ;
- 6,85 % des entreprises comptent entre 100 et 250 salariés ;
- 4,27 % des entreprises comptent entre 250 et 500 salariés ;
- moins de 1 % des entreprises en compte plus de 500.

Les entreprises de notre territoire sont globalement impactées très différemment par la sous-activité ; si les entreprises travaillant dans le secteur de l'aéronautique notamment ont le plus souvent une activité soutenue, les autres secteurs ont vu progressivement leur activité baisser depuis 2024 et peu ou pas d'amélioration n'a été constatée en 2025. Les études partagées entre les partenaires sociaux et émanant notamment de la Banque de France pour la région Nouvelle-Aquitaine (point de novembre 2025) et de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine (enquête trimestrielle de conjoncture publiée en décembre 2025) montrent, pour notre département, des difficultés notamment dans les secteurs :

- de l'automobile ;
- des équipements/machines pour le secteur agricole ;
- des activités en lien avec le bâtiment - la construction.

En conséquence, plusieurs entreprises de ces secteurs (PMI) ont mis en place, dès l'été 2025, en Deux-Sèvres, le dispositif d'activité partielle longue durée ; d'autres sont en cours de négociation sur ce point.

Quelques entreprises ont dû procéder à des licenciements pour motif économique (sans PSE - moins de 10 salariés).

D'autres entreprises ont entamé leurs efforts de diversification.

Il est à noter que les perspectives économiques de plusieurs entreprises dans notre territoire restent fragiles en début d'année 2026.

Ces difficultés sont confirmées par le diagnostic réalisé et partagé au moyen d'un diaporama annexé au présent accord.

- Quelques chiffres clés de la branche (au national - novembre 2025) :

Chiffres clés

8 % : proportion de chefs d'entreprise de l'industrie signalant des difficultés d'approvisionnement début décembre 2025.
76,7 % : taux d'utilisation des capacités dans l'industrie en novembre 2025.
+ 2 % : variation annuelle de la production dans la métallurgie en 2025 (sur la base des 11 premiers mois).
- 5,5 % : variation annuelle de la production dans le machinisme agricole en 2025.
4 405 : défaillances d'entreprises industrielles en novembre 2025 (en cumulé sur 12 mois).
24,8 milliards d'euros : montant mensuel moyen des exportations de produits métallurgiques entre septembre et novembre 2025.
7,1 % : taux de recours à l'intérim dans la métallurgie au T3 2025.
1 800 : variation sur 1 trimestre des effectifs hors intérim dans la métallurgie au T3 2025.
- 8 500 : variation sur 1 an des effectifs hors intérim dans la métallurgie au T3 2025.

- La note de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine publiée début décembre 2025 fait ressortir les éléments suivants :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260009_0000_0023.pdf/BOCC

- Pour les entreprises de la métallurgie des Deux-Sèvres, cette même étude régionale fait les constats suivants :

Tendances générales :

(Graphiques non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260009_0000_0023.pdf/BOCC

Tendances par secteur :

(Graphiques non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260009_0000_0023.pdf/BOCC

2. Éléments emploi

Les éléments statistiques (source URSSAF et DREETS 2e trimestre 2025) montrent la baisse générale des emplois industriels en région Nouvelle-Aquitaine comme en Deux-Sèvres. Bien que l'industrie reste un pilier économique régional, ses effectifs enregistrent un repli de 0,3 % sur un an, soit 900 postes environ ; les secteurs de la métallurgie, de la fabrication de produits métalliques ou des équipements électriques, électroniques sont touchés.

Dans notre branche professionnelle, on note une légère contraction des effectifs, une baisse du recours à l'intérim et un ralentissement des embauches. On constate des différences marquées entre secteurs de notre branche : la croissance du secteur de l'aéronautique et du spatial ainsi que des entreprises liées au secteur de la défense et de l'armement, contraste avec les difficultés rencontrées par les secteurs de l'automobile, de l'équipement et du machinisme (notamment agricole), de la construction métallique et des entreprises en lien avec le bâtiment. Ces dernières enregistrent une réduction de leurs activités ; elles souffrent d'un déficit de commandes ou du moins d'une visibilité très réduite sur leurs carnets de commandes.

Pour le département des Deux-Sèvres, l'emploi se contracte : sur un an les effectifs salariés ont reculé de 0,4 % soit l'équivalent de 400 postes détruits.

Bien que le taux de chômage reste bas dans notre département affichant 5,7 % à la fin du second trimestre 2025, une hausse de ce taux est constatée de + 0,3 % sur 12 mois. La baisse de l'emploi intérimaire est encore plus marquée.

Dans la note de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine, sur le focus RH & emploi pour les Deux-Sèvres, on remarque que les entreprises adoptent une stratégie d'ajustement prudent : elles ajustent leurs effectifs à la situation par la baisse de l'intérim, le gel partiel des recrutements et le maintien des équipes en place.

Cette gestion défensive de l'emploi se constate aussi sur l'outil de branche de recrutement, notre jobboard www.lindustrie-recrute.fr, où nous notons, depuis septembre 2025, une chute notable des offres d'emploi publiées dans notre département par les entreprises de la métallurgie.

Les entreprises en difficulté de notre territoire sont positionnées en particulier sur le secteur de l'automobile, de la carrosserie poids lourd et du machinisme et matériel agricoles. Leur sous-activité durable provient de chocs sectoriels profonds et prolongés et de conjonctures défavorables sur leurs marchés de référence.

Compte tenu des éléments du diagnostic économique et emploi partagé, les partenaires sociaux pensent important de s'engager pour contribuer au maintien et au développement des compétences dans notre branche professionnelle et notre territoire.

Ainsi, les parties signataires ont convenu :

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN des Deux-Sèvres » confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles. Une priorité sera donnée aux entreprises des secteurs particulièrement impactés tels que cités ci-dessus : automobile, carrosserie poids lourds, machinisme agricole, agroéquipements, bâtiment – qu'elles interviennent en tant que donneurs d'ordre ou sous-traitants et aux entreprises qui emploient moins de 250 salariés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi : les actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle sont un moyen à privilégier pour maintenir et développer les compétences des salariés, faire progresser leur employabilité ; elles permettront

aux entreprises d'être prêtes à la reprise et la diversification de leurs activités. Elles pourront permettre d'accroître l'employabilité des salariés facilitant ainsi, le cas échéant, leur mobilité professionnelle.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés en poste notamment au travers de formations qui peuvent être certifiantes sur les métiers nécessaires à l'activité de l'entreprise ;
- faire monter en compétences l'ensemble des salariés sur des sujets transverses comme l'utilisation de l'IA dans les process industriels, les langues, le management des équipes, le tutorat ;
- accompagner les efforts de formation des nouvelles recrues afin de faire face au défi des pertes de compétence en lien avec les départs en retraite notamment ;
- anticiper les ruptures technologiques et développer l'agilité dans les entreprises en accompagnant, par la formation, à l'évolution des métiers (la numérisation, l'automatisation, la robotisation...) ;
- s'approprier les enjeux en termes de RSE et de développement durable des activités de l'entreprise.

Ces formations seront destinées à l'ensemble du personnel de l'entreprise, non cadres et cadres, quels que soient leur âge et leur sexe. Les partenaires sociaux conviennent ensemble que les actions de formation obligatoires (type sécurité) ne sont pas prioritaires au financement dans le cadre de ce dispositif et que les plans de formation des entreprises entrées dans le dispositif d'activité partielle seront privilégiés.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, *le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche*, (1) etc.

(1) Au paragraphe « Financement de droit commun » de l'article 2, les termes « le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche » sont exclus de l'extension du fait de la suppression du dispositif de promotion ou reconversion par alternance par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.
(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Les parties signataires conviennent qu'il entrera en vigueur le 1er mars 2026. Il s'appliquera donc du 1er mars 2026 au 28 février 2028.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Les partenaires sociaux conviennent que ce suivi se fait dans le cadre de la CPTN qui se réunira à cet effet deux fois par an et pour la première fois six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Un bilan d'étape est ainsi réalisé tous les six mois.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Deux-Sèvres aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés. À cet effet, une plaquette de présentation sera élaborée par l'UIMM Deux-Sèvres et proposée aux syndicats signataires pour être diffusée largement.

a) Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

b) Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Charente Valeur de point au 18 avril 2026

Date du texte : 2026-01-16 Version KALI retenue : 2026-04-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le vendredi 16 janvier 2026 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Sont concernés les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A à E et qui bénéficient d'une prime d'ancienneté après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Charente, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,83 €, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février

2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Eure Valeur de point au 1er février 2026

Date du texte : 2026-02-11 Version KALI retenue : 2026-03-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CPTN de l'Eure et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies le 23 janvier et le 11 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale au niveau national, régional et départemental, afin de leur permettre de négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Eure, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,95 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2026.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Eure.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 — Notification, dépôt, extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Eure Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2026-02-11 Version KALI retenue : 2026-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Préambule

Par cet accord, les parties signataires manifestent leur attachement et volonté commune de préserver l'emploi et le développement du tissu industriel territorial en déployant des outils dans le cadre du dialogue social.

Il est constaté que certaines entreprises relevant de la métallurgie sur le territoire de l'Eure sont impactées par une baisse d'activité ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement au contexte économique, ainsi que leur capacité à accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés pour répondre aux besoins des entreprises et anticiper les besoins de compétences et qualification de demain.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux TPE et PME (88 % des entreprises adhérentes ont moins de 50 salariés).

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- sécuriser l'emploi local et accompagner les entreprises de la métallurgie du territoire dans la préservation de l'emploi et l'adaptation aux mutations économiques, technologiques et environnementales, en mobilisant pleinement les dispositifs de la formation professionnelle, tout en maintenant un haut niveau d'échanges avec l'ensemble des acteurs de la formation du territoire ;
- anticiper au mieux la reprise d'activité dans les entreprises concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers ;
- soutenir le maintien, le développement et l'évolution des compétences et des qualifications des salariés, en particulier par le recours à des formations qualifiantes et certifiantes de branche, tout en sécurisant les parcours professionnels des publics les plus fragilisés ;
- renforcer la capacité des entreprises, notamment des TPE-PME, à s'adapter, se diversifier et accéder à de nouveaux marchés. Ces actions contribuent ainsi à la compétitivité et à l'attractivité durable de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

I. Diagnostic partagé – Éléments de contexte national

1. Une filière majeure de l'économie nationale

La métallurgie constitue l'un des piliers structurants de l'économie industrielle française. Elle représente environ 41 900 entreprises sur l'ensemble du territoire et emploie près de 1,5 million de salariés, dont 93 % sont en contrat à durée indéterminée, traduisant un fort ancrage dans l'emploi durable.

Cette filière se caractérise par un large spectre d'activités, couvrant notamment les secteurs de la mécanique, de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de l'électronique et de la sidérurgie. Elle joue un rôle central dans les chaînes de valeur industrielles nationales et européennes, en tant que fournisseur clé de pièces, d'équipements et de solutions technologiques.

2. Conjoncture du marché du travail : tensions atténuées mais persistantes

Après avoir atteint un point haut en 2022, les tensions de recrutement dans l'industrie se sont progressivement atténuées, tout en demeurant à un niveau élevé. Début 2024, environ 53 % des employeurs du secteur secondaire déclarent encore rencontrer des difficultés de recrutement, malgré cinq trimestres consécutifs de recul de cet indicateur.

Le ralentissement macroéconomique observé fin 2023 et en 2024 – marqué par une inflation durable et une activité économique atone – a entraîné une réduction des créations nettes d'emplois industriels. Toutefois, le nombre de postes vacants demeure significatif, en particulier sur les métiers techniques et qualifiés.

Dans ce contexte, la branche métallurgie anticipe environ 200 000 recrutements par an, liés à la fois à l'entrée des jeunes sur le marché du travail, aux transitions et reconversions professionnelles, ainsi qu'au remplacement des départs à la retraite, soulignant l'importance stratégique du renouvellement de la main-d'œuvre.

3. Le rôle clé de la formation et de l'alternance

Face à ces enjeux, la formation professionnelle et l'alternance constituent des leviers majeurs d'adaptation et de sécurisation des parcours. En 2024, 97 089 contrats d'alternance ont été conclus dans les industries accompagnées par l'OPCO 2i, dont une part très significative dans la métallurgie, avec une prédominance de l'apprentissage.

Les PME et TPE industrielles, qui constituent le tissu majoritaire de la filière, représentent environ 50 % des bénéficiaires des actions de formation, mettant en évidence le rôle essentiel du soutien à ces entreprises pour maintenir la compétitivité et l'employabilité des salariés.

4. Un secteur sous pression mais résilient

L'analyse sectorielle nationale de décembre 2024 met en lumière une situation contrastée.

Certaines filières de la métallurgie, telles que la forge, l'emboutissage ou encore la construction métallique, connaissent des niveaux d'activité partielle encore élevés, en lien avec une contraction des carnets de commandes.

La baisse de la demande dans des secteurs clients structurants – notamment l'automobile (– 15 %) et la construction (– 10 %) – pèse sur l'activité globale. Néanmoins, la filière fait preuve de résilience, avec un redémarrage progressif soutenu par les exportations et par la montée en puissance de technologies innovantes (industrialisation de nouveaux procédés, transition écologique, automatisation et numérisation des outils de production).

5. Enjeux nationaux identifiés

Dans ce contexte national, plusieurs enjeux structurants se dégagent :

- une stagnation de l'activité industrielle limitant les capacités de créations nettes d'emplois à court terme ;
- des tensions persistantes sur les métiers techniques et industriels, malgré une légère détente récente ;
- un besoin urgent de renouvellement et d'adaptation des compétences, lié aux départs massifs à la retraite, à l'évolution des métiers et à la modernisation des outils et procédés industriels.

Ces constats partagés à l'échelle nationale constituent un cadre de référence essentiel pour l'analyse territoriale et la définition de mesures urgentes et ciblées en faveur de l'emploi, adaptées aux réalités départementales, notamment dans le département de l'Eure.

II. Diagnostic partagé – Éléments de contexte régional en Normandie

1. Poids et structuration de l'industrie normande

La Normandie se distingue comme l'une des premières régions industrielles françaises, tant par l'importance de son tissu productif que par le poids de l'industrie dans son économie.

L'industrie représente environ 19 % du produit intérieur brut régional, contre 10 à 11 % en moyenne au niveau national, confirmant le rôle structurant de ce secteur dans le développement économique régional.

La région compte plus de 200 000 emplois industriels, soit près de 16 % de l'emploi salarié régional, avec une forte présence des activités de la métallurgie et des industries de transformation des métaux, en lien étroit avec les filières automobile, construction, énergie et équipements industriels. Ce positionnement confère à la Normandie une exposition accrue aux évolutions conjoncturelles de l'industrie nationale et européenne.

2. Une conjoncture industrielle régionale en repli

Dans un contexte économique globalement ralenti, la dynamique industrielle normande s'est dégradée. Au troisième trimestre 2025, l'activité industrielle régionale recule de – 1,2 % sur un an, impactant particulièrement la production de biens métalliques.

Cette contraction se traduit par des carnets de commandes jugés insuffisants pour une part significative des entreprises industrielles, limitant leur visibilité à court terme et leur capacité à maintenir un niveau d'activité soutenu. Les entreprises normandes sont directement affectées par la baisse de la demande dans des secteurs clients majeurs, notamment :

- le secteur automobile, en recul d'environ - 15 % ;
- le secteur de la construction, en baisse d'environ - 10 %.

Ces évolutions s'inscrivent dans une tendance comparable à celle observée au niveau national, mais leurs effets sont amplifiés en Normandie du fait du poids structurel de ces filières dans l'économie régionale.

3. Évolutions de l'emploi et tensions sur le marché du travail

Les difficultés conjoncturelles rencontrées par l'industrie et la construction ont eu un impact direct sur l'emploi salarié régional. Au quatrième trimestre 2024, l'emploi salarié dans la construction et l'industrie en Normandie a reculé de 0,3 %, évolution qui concerne également le département de l'Eure.

Parallèlement, la région demeure confrontée à un taux de chômage structurellement élevé, estimé autour de 7,3 %, supérieur à la moyenne nationale. Cette situation traduit une inadéquation persistante entre l'offre et la demande de travail, en particulier sur les métiers industriels techniques et qualifiés, alors même que certains publics restent éloignés de l'emploi.

4. Facteurs explicatifs et enjeux régionaux

Le recul observé de l'activité et de l'emploi industriels en Normandie s'explique par plusieurs facteurs convergents :

- un contexte économique national et international ralenti, pesant sur la demande et l'investissement ;
- des secteurs particulièrement exposés aux cycles économiques, tels que la construction et l'industrie manufacturière ;
- un renouvellement des compétences encore insuffisant, au regard des besoins liés aux évolutions technologiques, à la transition écologique et aux départs à la retraite.

Dans une région où l'industrie constitue un levier essentiel de cohésion économique et territoriale, ces constats soulignent la nécessité de mesures coordonnées et renforcées en matière d'emploi, de formation et d'attractivité des métiers industriels. Ils justifient pleinement la mise en œuvre d'actions urgentes et ciblées, adaptées aux spécificités territoriales, afin de soutenir l'activité des entreprises, sécuriser les parcours professionnels et répondre aux besoins en compétences.

III. Diagnostic partagé – Affinage du contexte départemental : le département de l'Eure

1. Un territoire industriel majeur, fortement exposé aux cycles économiques

Le département de l'Eure, 7^e département industriel français, repose sur un tissu dense d'entreprises industrielles, et plus particulièrement métallurgiques, majoritairement positionnées sur des marchés cycliques (automobile, bâtiment, sous traitance industrielle). Cette spécialisation constitue à la fois un atout structurel et un facteur de vulnérabilité accrue en période de ralentissement économique.

Les difficultés conjoncturelles observées depuis 2024 se traduisent aujourd'hui par une dégradation tangible de la santé économique des entreprises, confirmée par les données issues de l'enquête de conjoncture UIMM Eure – T3/T4 2025.

2. Santé économique des entreprises : un chiffre d'affaires en voie de normalisation, sans véritable reprise

Les résultats de l'enquête mettent en évidence une évolution contrastée du chiffre d'affaires des entreprises industrielles du département.

- Situation constatée au T3 2025 :
 - 38 % des entreprises déclarent un chiffre d'affaires qui se stabilise ;
 - 38 % font état d'une dégradation de leur activité ;
 - 24 % seulement observent une amélioration.

Ces données traduisent une situation encore fragile, marquée par un équilibre instable entre stabilisation et recul de l'activité.

- Prévisions pour le T4 2025 :

Les anticipations des entreprises pour le quatrième trimestre 2025 confirment l'absence de dynamique de reprise franche :

- la part des entreprises anticipant une stabilisation du chiffre d'affaires progresse fortement pour atteindre 51 % (+ 13 points) ;
- les situations de dégradation restent quasi inchangées (37 %, - 1 point) ;
- en revanche, la part des entreprises anticipant une amélioration recule fortement, à 11 % (- 13 points).

Ces éléments traduisent une normalisation du niveau d'activité, mais sans perspectives de croissance, avec un essoufflement marqué des signaux positifs.

3. Conséquences directes sur l'activité et l'emploi dans l'Eure

Cette évolution du chiffre d'affaires confirme et précise les constats déjà observés sur le terrain :

- un ralentissement durable des commandes, notamment pour les entreprises de sous traitance automobile autour d'Évreux et Gaillon, ainsi que pour les activités liées au bâtiment et aux structures métalliques ;
- une forte variabilité mensuelle de l'activité, rendant la gestion des effectifs et des compétences particulièrement complexes ;
- un risque accru de recours à l'activité partielle, utilisé comme variable d'ajustement face à l'incertitude économique.

L'absence de perspectives d'amélioration à court terme limite les capacités des entreprises à se projeter, à sécuriser les emplois existants et à engager des recrutements, malgré des besoins structurels toujours présents.

4. Emploi et compétences : des fragilités structurelles accentuées par la conjoncture

Dans ce contexte économique tendu, les fragilités structurelles du marché du travail eurois sont renforcées. Territoire industriel vieillissant, l'Eure est confrontée à une triple difficulté :

- une pénurie persistante de compétences sur les métiers techniques, malgré le ralentissement de l'activité ;
- un renouvellement insuffisant de la main-d'œuvre, lié aux départs à la retraite et à une attractivité encore limitée des métiers industriels ;

– un besoin accru de formations locales et opérationnelles, mobilisant pleinement les acteurs existants (lycées techniques et professionnels, CFAI, organismes de formation).

Les périodes de crise ont pour effet d'exacerber les tensions sur l'emploi et les compétences : gel des recrutements, reports d'entrées en formation, fragilisation des parcours professionnels et risques de décrochage pour certains publics.

5. Enjeux départementaux renforcés par les données de conjoncture

L'analyse croisée des données économiques et de l'emploi fait apparaître des enjeux prioritaires pour le département de l'Eure :

- prévenir les ruptures d'emploi dans un contexte de stabilisation fragile de l'activité ;
- accompagner les entreprises confrontées à une absence de visibilité, en sécurisant leurs effectifs et leurs compétences ;
- maintenir l'effort de formation et d'alternance, malgré le ralentissement conjoncturel, afin d'éviter un décrochage durable ;
- déployer rapidement des réponses collectives et coordonnées, associant acteurs économiques, partenaires sociaux et institutions publiques.

Les données de l'enquête UIMM Eure T3/T4 2025 confirment ainsi la nécessité de mesures urgentes, ciblées et territorialisées, visant à soutenir l'emploi industriel, sécuriser les parcours professionnels et préparer les compétences de demain dans le département de l'Eure.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de moins de 1 000 salariés relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de l'Eure ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et secteurs de la branche en recherche de main-d'œuvre ;
- à accompagner les salariés dans l'acquisition de diplômes ou de certifications, notamment les certifications professionnelles de la branche métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité

professionnelle...) ;

- développer les compétences support à l'activité, notamment en matière de management et d'accompagnement des évolutions professionnelles.

Le dispositif s'inscrit dans une logique de professionnalisation, de sécurisation des parcours et d'anticipation des évolutions de l'emploi, notamment au regard des enjeux de transition industrielle, énergétique et numérique.

Une attention prioritaire est portée aux :

- salariés disposant d'un faible niveau de qualification et exposés à un risque de perte d'employabilité ;
- salariés dont les compétences sont devenues inadaptées au regard de l'évolution des métiers ;
- salariés exerçant des métiers impliquant une adaptation permanente aux évolutions technologiques ;
- salariés engagés dans un processus d'évolution professionnelle ou de mobilité au sein de l'entreprise ;
- salariés en fin de carrière, notamment afin de soutenir l'actualisation des compétences et la transmission des expertises ;
- salariés engagés dans une démarche d'analyse et de reconnaissance de leurs compétences, notamment par le biais d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sans préjudice de la priorité accordée aux publics identifiés ci-dessus, tout salarié est éligible au bénéfice du dispositif.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Il est convenu par les parties que 30 % de l'enveloppe définie sera exclusivement allouée aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des

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

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

Article 3 — Durée de l'accord et entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le 1er avril 2026.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN « conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 ».

Un bilan d'étape est réalisé lors de chaque réunion de la CPTN à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre (seront a minima présentées l'ensemble des demandes (dont la liste des formations sollicitées) et les suites qui y auront été données). Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire, d'un commun accord. Le recours à la visio-conférence pourra être envisagé.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Eure aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Évreux.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Avesnes Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-02-12 Version KALI retenue : 2026-03-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Pour mémoire, une trajectoire pluriannuelle a été actée en 2025, se traduisant par une revalorisation de la valeur du point de 10 centimes d'euro chaque année, pour les années 2025, 2026 et 2027, avec pour objectif d'atteindre une valeur du point de l'ancienneté de 5 euros en 2027.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'arrondissement d'Avesnes, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Valeur du point

À compter du 1er mars 2026, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,90 euros.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L.

2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe.

Avesnes Prime de vacances

Date du texte : 2026-02-12 Version KALI retenue : 2026-03-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 février 2026 pour négocier le montant de la prime de vacances, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord autonome du 28 juin 2022.

Article 1er — Montant

En application de l'article 5 de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 620 euros pour 30 jours ouvrables, soit 20,67 euros par jour de congé principal.

Article 2 — Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1er juin 2025 - 31 mai 2026.

Article 3 — Entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Loire et arrondissement d'Yssingeaux Valeur de point au 1er avril 2026

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-03-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 février 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,48 €.

La valeur de point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Étienne.

Limousin Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-02-27 Version KALI retenue : 2026-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Limousin telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : Corrèze, Creuse et Haute-Vienne.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,78 €. La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2026.

Article 3 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Limousin.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Limoges. Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Gouvernance et suivi du dispositif d'épargne salariale

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-03-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants, et fondé sur la confiance.

Ce dialogue social est organisé par le présent accord, dans le cadre de la gouvernance du dispositif d'épargne salariale proposé aux entreprises et salariés dont la négociation concrétise les engagements pris dans le cadre des travaux de la convention collective nationale du 7 février 2022.

Celle-ci s'inscrit également dans le cadre des obligations légales issues notamment de la loi Pacte et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont souhaité doter la branche d'un dispositif complet, attractif, simple d'accès et lisible afin d'aider plus particulièrement les petites et moyennes entreprises à prévoir des dispositifs de partage de la valeur et leur permettre de répondre à leurs obligations.

Cet accompagnement a abouti à la conclusion des accords du 20 février 2026 proposant des outils adaptés et variés à travers des dispositifs d'intéressement, de participation, un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de branche (PERECOI) et un plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche.

Ces outils, indépendants, permettront ainsi aux entreprises de développer le partage de la valeur au bénéfice de leurs salariés et de proposer une épargne et un revenu différé en vue de leur départ à la retraite.

La gestion des fonds implique en outre que l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur les compétences d'une part, de l'opérateur retenu pour gérer opérationnellement le plan d'épargne interentreprises (PEI) et plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERECOI) de branche et d'autre part, sur celles d'un actuaire-conseil. Ces deux relations sont contractuelles. Elles doivent donner lieu à une remise en concurrence régulière et a minima tous les cinq ans. L'opérateur et l'actuaire-conseil sont choisis d'un commun accord par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Le présent accord a pour objet de définir les missions confiées à la commission paritaire de suivi, sa composition, ses modalités de fonctionnement ainsi que les moyens nécessaires à

l'exercice de ses attributions.

Titre Ier Gouvernance paritaire du régime de branche

Article 1er — Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Missions de la commission paritaire de suivi (CPS)

La CPS a pour missions :

- de suivre les moyens mis en œuvre par le gestionnaire pour le déploiement de l'offre, au lancement en 2026 et ultérieurement ;
- de suivre l'évolution des souscriptions des entreprises aux différents dispositifs : nombre d'entreprises, nombre de souscripteurs, par département, par région, stock et flux, etc ;
- de suivre les performances financières et extra financières des différents supports de placement (benchmark versus marché) et l'évolution des encours détenus (par fonds, par dispositif, etc.) ;
- de vérifier la qualité de service proposée aux entreprises et aux salariés (critères qualités des conventions de tenue de compte, services innovants, etc.) ;
- de pratiquer une veille réglementaire, y compris sur la réglementation des fonds, pouvant donner lieu à une évolution ou une mise à jour des accords ;
- de proposer à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) tout ajustement ou évolution jugé nécessaire dans l'organisation et la communication sur les différentes offres.

Au regard des propositions émises par la CPS, la CPPNI peut engager des négociations notamment sur les fonds sélectionnés dans le cadre de l'appel d'offre du PEI et du PERECOI.

Dans le cadre des missions précitées, les membres de la CPS pourront assister aux réunions des conseils de surveillance des fonds cités dans l'offre de la métallurgie, soit à titre consultatif (observateur), soit à titre de représentant de leur entreprise (droit de vote).

De plus, l'opérateur retenu dans le cadre de la procédure d'appel d'offres des PEI s'engage à fournir, par tout moyen (site dédié, courriel, etc.), l'ensemble des documents permettant la bonne réalisation des missions de la CPS.

Article 3 — Composition de la commission paritaire de suivi

La CPS comprend deux collèges répartis de la manière suivante :

- un collège salarié : composé de deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

– un collège employeur : composé d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre total des membres des organisations syndicales représentatives de salariés.

Tout membre, désigné par son organisation auprès du secrétariat de la CPS jusqu'au réexamen du choix de l'opérateur, doit remplir une déclaration d'intérêt mentionnant les fonctions exercées de salarié, d'administrateur ou de dirigeant au sein d'un gestionnaire en épargne salariale.

Cette déclaration d'intérêt est adressée au secrétariat de la CPS visé à l'article 4.1.2 qui en assure la communication aux autres membres sur demande. Elle est conservée jusqu'au nouvel examen du choix de l'opérateur.

L'actuaire-conseil est désigné par la CPPNI pour une durée maximale de cinq ans. Durant cette période, il est reconduit chaque année par tacite reconduction sauf avis contraire de la CPS.

Article 4 — Fonctionnement de la commission paritaire de suivi

Accord du 20 février 2026 relatif à la gouvernance et au suivi du dispositif d'épargne salariale
Titre Ier Gouvernance paritaire du régime de branche

Article 4.1 — Présidence paritaire et secrétariat de la CPS

Accord du 20 février 2026 relatif à la gouvernance et au suivi du dispositif d'épargne salariale
Titre Ier Gouvernance paritaire du régime de branche

Article 4.1.1 — Présidence paritaire

La présidence paritaire de la CPS est assurée par un représentant employeur et un représentant des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord et également signataire d'au moins de l'un des accords du régime de branche (intéressement, participation, PEI ou PERECOI). Ils sont élus pour un mandat de deux ans. Pendant cette durée de mandat de deux ans, la présidence est assurée pendant une année par un représentant employeur et l'année suivante par un représentant des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. En vue de satisfaire à une représentation équilibrée de l'instance, il est précisé qu'un représentant de l'une des organisations syndicales représentatives signataires ne pourra exercer à nouveau la présidence sans qu'un représentant des autres organisations syndicales représentatives signataires n'ait occupé la fonction.

Le candidat est désigné à la majorité simple des membres du collège auquel il appartient. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

La vice-présidence est assurée et désignée selon les mêmes conditions que la présidence, au sein de l'autre collège que celui du président.

La présidence paritaire est composée du président et du vice-président.

En cas d'absence du président, son vice-président assure la présidence. En cas d'absence du vice-président, la présidence est assurée par le membre présent le plus âgé des organisations signataires.

Le président et le vice-président sont chargés des relations avec l'opérateur retenu dans le cadre de la procédure d'appel d'offres des PEI et PERECOI et avec l'actuaire-conseil.

Article 4.1.2 — Secrétariat

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPS. À ce titre, elle est chargée, notamment, de la diffusion des convocations ; de l'établissement et de l'envoi de l'ordre du jour après accord de la présidence paritaire ; de la rédaction du projet de relevé de décisions, puis du relevé de décisions final après validation par la présidence paritaire ; ainsi que de l'organisation matérielle des réunions.

À la demande du secrétariat, l'actuaire-conseil pourra intervenir pour l'assister dans ses missions.

Article 4.2 — Réunions de la CPS

Accord du 20 février 2026 relatif à la gouvernance et au suivi du dispositif d'épargne salariale
Titre Ier Gouvernance paritaire du régime de branche

Article 4.2.1 — Fréquence des réunions

À l'initiative de son président et de son vice-président, la CPS tient au moins une réunion ordinaire par an destinée à examiner le rapport d'activité accompagné des documents visés à l'article 2 du présent accord. Cette réunion a lieu au cours du second semestre de chaque année civile.

La CPS peut, à titre exceptionnel, tenir des réunions extraordinaires. La demande en est faite à la majorité simple des membres d'un collège. La demande doit indiquer le(s) point(s) qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

Article 4.2.2 — Convocation aux réunions

Les membres de la CPS participent aux réunions sur convocation du secrétariat par courrier électronique ou, à défaut, par tout moyen.

La convocation aux réunions est accompagnée de l'ordre du jour définitif.

Elle est adressée à chacun des membres et invités de la CPS dans un délai d'au moins quinze jours avant la réunion ordinaire et d'au moins cinq jours avant la réunion extraordinaire.

Article 4.2.3 — Siège et tenue des réunions

Par principe, les réunions se tiennent au siège de la CPS, dans les locaux de l'UIMM.

Toutefois, sur demande de la majorité simple des membres de la CPS adressée au secrétariat au moins sept jours avant la date de la réunion ordinaire et au moins trois jours avant la date de la réunion extraordinaire, celles-ci peuvent se tenir par visioconférence.

La première séance est présidée par le doyen en âge.

Chaque séance comporte deux temps :

- 1er temps : en présence des membres ayant voix délibérative et de l'actuaire-conseil lequel présentera notamment les performances des fonds ;
- 2nd temps : en présence de l'opérateur retenu dans le cadre de la procédure d'appel d'offre des PEI et PERECOI.

Le président ouvre et lève la séance. Il met en délibération tous les points inscrits à l'ordre du jour et dirige les débats.

Participent aux réunions de la CPS, les membres ayant voix délibérative, le secrétariat de la CPS et, en tant que de besoin :

- l'actuaire-conseil ;
- l'opérateur retenu dans le cadre de la procédure d'appel d'offre des PEI et PERECOI ;
- toute personne invitée après approbation de la majorité absolue des membres.

En cas d'empêchement de l'un des membres de la CPS, l'organisation qu'il représente peut mandater un autre membre présent de la CPS. En cas d'empêchement d'une organisation, celle-ci peut mandater une autre organisation.

Toute désignation doit parvenir au secrétariat de la CPS au plus tard la veille de la réunion pour laquelle le mandat est attribué, sous la forme d'un pouvoir signé par l'organisation qu'il représente.

Article 4.2.4 — Ordre du jour et transmission des documents

Accord du 20 février 2026 relatif à la gouvernance et au suivi du dispositif d'épargne salariale
Titre Ier Gouvernance paritaire du régime de branche

Article 4.2.4.1 — Modalité de fixation de l'ordre du jour

Dans le cadre d'une réunion ordinaire, l'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire de la CPS et mis à disposition de ses membres, par le secrétariat de la CPS, par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, un mois avant la tenue de la réunion.

L'ensemble des membres dispose d'un délai de sept jours à compter de sa réception pour apporter leurs observations, propositions de modifications ou d'ajouts. L'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut approbation tacite.

En cas de désaccord, l'ordre du jour définitif est fixé par la présidence paritaire.

L'ordre du jour définitif est adressé par le secrétariat de la CPS à ses membres, au moins quinze jours avant la tenue de la réunion ordinaire, par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, en même temps que la convocation.

Dans le cadre d'une réunion extraordinaire, l'ordre du jour est proposé par les membres demandant la tenue de cette réunion et arrêté par la présidence paritaire, et adressé, par le secrétariat de la CPS, par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, à l'ensemble des membres.

Article 4.2.4.2 — Modalité de transmission des documents

Les documents relatifs à la tenue des réunions sont mis à disposition des membres de la CPS par le secrétariat par courrier ou par le biais d'une plateforme numérique ou, à défaut par tout moyen.

Cette mise à disposition se fera au moins deux semaines calendaires avant la tenue des réunions ordinaires et au moins trois jours ouvrés avant la tenue des réunions extraordinaires.

Tout dépôt sur la plateforme fera l'objet d'une notification aux membres de la CPS, ainsi qu'à une personne supplémentaire désignée par chacune des organisations syndicales représentatives.

Article 4.2.5 — Relevé de décisions

Dans un délai d'un mois calendaire à compter de la réunion ordinaire, un projet de relevé de décisions, rédigé par le secrétariat, validé par la présidence paritaire, est adressé par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, à l'ensemble des participants à la réunion.

Dans un délai de sept jours à compter de la réunion extraordinaire, un projet de relevé de décisions, rédigé par le secrétariat, validé par la présidence paritaire, est adressé par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, à l'ensemble des participants à la réunion.

Le relevé de décisions est soumis à l'approbation des membres de la CPS à l'occasion de la réunion ordinaire ou extraordinaire qui suit sa validation par la présidence paritaire.

La version approuvée du relevé de décisions est adressée par courrier électronique, ou à défaut par tout moyen, aux membres de la CPS par le secrétariat.

Article 4.2.6 — Mode de consultation et de prise de décisions

Lorsqu'un avis de la CPS est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble

des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPS est sollicité dans un délai restreint, c'est-à-dire inférieur à trois jours, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie dématérialisée, lorsque l'urgence le nécessite sur décision de la présidence paritaire.

Dans ce cas, le secrétariat de la CPS, après avis de la présidence paritaire, adresse aux membres un courrier électronique comportant le point soumis au vote, ainsi que les documents éventuellement afférents à ce point.

Les membres de la CPS disposent d'un délai de deux jours ouvrables afin de transmettre leur réponse par courrier électronique. L'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut approbation tacite. À l'issue de la consultation, le secrétariat adresse aux membres la décision issue du vote, ainsi que le détail de l'état des votes par organisation (accord, abstention ou refus).

En cas de partage des voix empêchant la CPS de rendre un avis sur quelque sujet que ce soit, le point de l'ordre du jour discuté est transmis à la CPPNI. La CPPNI rend alors un avis définitif, qui s'impose à la CPS, conformément à ses règles de fonctionnement. L'avis de la CPPNI est inscrit au relevé de décisions mentionné au 4.2.5 du présent accord.

Article 5 — Moyens accordés aux membres de la CPS

Accord du 20 février 2026 relatif à la gouvernance et au suivi du dispositif d'épargne salariale
Titre Ier Gouvernance paritaire du régime de branche

Article 5.1 — Autorisation d'absence et maintien de salaire des membres de la CPS

Les salariés, désignés pour siéger à la CPS, bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions mentionnées à l'article 4.2 du présent accord sans diminution de leur rémunération. Cette autorisation d'absence est accordée par l'employeur sous réserve que le salarié présente la convocation à la réunion, accompagnée de l'ordre du jour, et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours. En cas de réunion extraordinaire dûment justifiée, ce délai est réduit à 48 heures.

Ce délai de prévenance n'est toutefois pas opposable au salarié lorsque la date d'envoi de la convocation ne permet pas de le respecter.

L'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion ou d'en revenir.

Les salariés siégeant à la CPS pourront également informer de manière anticipée leur employeur de la tenue de réunions, en leur communiquant la date prévue en application de l'article 4.2.1 du présent accord.

Article 5.2 — Prise en charge des frais des membres de la CPS

Les salariés désignés pour siéger à la CPS bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement leur permettant de participer aux réunions mentionnées à l'article 4.2 du présent accord financée par l'allocation annuelle forfaitaire visée à l'article 37.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Titre II Dispositions finales

Article 6 — Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 7 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 9 — Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de trois mois visés à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaire.

Article 10 — 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 12 — Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-04-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche – organisations syndicales de salariés et organisation syndicale d'employeurs – ont décidé par le présent accord d'aider les entreprises de la branche à développer l'épargne salariale au profit de leurs salariés en leur mettant à disposition un plan d'épargne interentreprises de branche (PEI), dénommé le « plan » dans le présent accord.

Un PEI permet aux entreprises de la branche et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne de court et moyen terme en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective ainsi que des avantages liés à la négociation collective pour ce type de dispositif.

Le PEI proposé complète les accords de branche de participation, d'intéressement, de plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de branche (PERECOI) qui sont mis à disposition des entreprises de la branche.

Le présent PEI de branche est mis en place 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.

Enfin, le présent accord définit les caractéristiques du plan tant dans son alimentation que sa gestion des fonds communs de placement d'entreprises proposés.

Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1er — Champ d'application du PEI de la métallurgie

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)
Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1.1 — Champ d'application professionnel

Peuvent adhérer au présent PEI de branche les entreprises dont l'activité est visée à l'article 2.1

de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 1.2 — Champ d'application territorial

Peuvent adhérer au présent PEI de branche les entreprises situées en France métropolitaine.

Article 2 — Objet du PEI de la métallurgie

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, l'objet du présent accord est de mettre à la disposition des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, un régime de PEI de branche d'accès direct par accord avec les salariés ou leurs représentants ou par décision unilatérale de l'employeur en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il détermine notamment les modalités du régime de branche et les différentes options pouvant être retenues par les entreprises dans leur acte d'adhésion.

Article 3 — Modalités d'adhésion de l'entreprise

Les entreprises peuvent adhérer au présent PEI de branche selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3333-2 du code du travail.

Les modalités d'adhésion au PEI de branche varient selon l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant adhérer au plan ont le choix entre quatre modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- ou 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 ;
- ou par adhésion au présent plan sur décision unilatérale de l'employeur.

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 :

- ou 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 ;
- 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.

L'effectif de l'entreprise pour l'adhésion à l'accord de branche est calculé au moment de sa

conclusion en application de l'article L. 1111-2 du code du travail. L'adhésion unilatérale de l'entreprise n'est pas remise en cause par le franchissement du seuil de 50 salariés au cours de cette adhésion. Dans ce cas, la conclusion d'un accord d'adhésion ne sera obligatoire qu'au terme de cette période d'adhésion unilatérale si l'entreprise veut continuer à adhérer au PEI de branche.

L'acte d'adhésion de l'entreprise fait l'objet d'un dépôt sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise. Le dépôt doit avoir lieu avant le versement de la participation au titre de l'exercice concerné, si elle existe. L'acte d'adhésion conclu sous la forme d'un accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 3322-6,1° du code du travail fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le CSE, s'il existe, est informé de l'adhésion unilatérale de l'entreprise à l'accord de branche avant le dépôt de l'acte d'adhésion.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de comptes et gestionnaire du PEI désigné à l'article 18 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.

Article 4 — Agrément

Les entreprises ne pourront faire application du présent accord de branche qu'après la décision d'agrément par l'autorité administrative. Cette procédure est conduite à compter du dépôt de l'accord dans un délai de six mois maximum.

Il est rappelé que dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, par document unilatéral de l'employeur.

Les parties conviennent de demander l'agrément du présent accord dès son dépôt.

Article 5 — Entrée en vigueur et extension

Le présent accord de branche entre en vigueur le lendemain de son agrément par les services compétents.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires de la présente convention rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment prévues à l'article 3 et l'annexe I du présent accord de branche.

Article 8 — Dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article 9 — Révision et dénonciation de l'accord de branche

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)
Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 9.1 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 9.2 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10 — Suivi de l'accord de branche

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la commission paritaire de suivi (CPS) prévue par l'accord national de branche du 20 février 2026.

Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 11 — Durée d'adhésion, modification et dénonciation

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée indéterminée.

L'entreprise peut décider de modifier son adhésion à l'accord de branche (la durée et le choix des options). Elle doit alors procéder par voie d'avenant et respecter les formalités d'adhésion prévues à l'article 3 du présent accord.

La dénonciation de l'adhésion s'effectue par voie unilatérale en respectant un préavis d'un mois.

La modification ou la dénonciation doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise.

L'entreprise communique au secrétariat de la CPS à l'adresse électronique suivante : cpsepargne@uimm.com son acte d'adhésion à l'accord de branche ainsi que toute modification ou dénonciation de celui-ci.

Article 12 — Salariés bénéficiaires

Tous les salariés bénéficient du PEI. Toutefois, une condition minimale d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée et ne peut excéder trois mois au dernier jour de l'exercice.

L'ancienneté est appréciée sur l'exercice retenu et les 12 mois précédant cet exercice. Elle prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période précitée. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l'ancienneté.

Les entreprises adhérentes au PEI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient du PEI de branche.

Situation des anciens salariés, et des retraités ou préretraités

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. Spécifiquement pour la prime de partage de la valeur, le salarié ayant quitté les effectifs après le premier versement reste bénéficiaire des versements ultérieurs de la même prime. De même, lorsque le bénéfice de la prime de partage de la valeur est conditionné à la présence du salarié lors de l'adoption de la DUE ou dépôt de l'accord, le départ du salarié avant le versement n'affecte pas le bénéfice de ses droits.

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

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 anciens salariés, ayant quitté l'entreprise, ainsi que les retraités ou préretraités ne peuvent plus prétendre à l'abondement éventuel de l'entreprise et doivent s'acquitter des frais de tenue de compte. Ces frais sont alors prélevés annuellement sur les avoirs en compte à due proportion de leurs avoirs détenus sur chaque fonds.

Article 13 — Dirigeants bénéficiaires

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.

Le seuil de 250 salariés est apprécié au sens de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale. Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3331-1 du code du travail, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- option 1 : bénéfice du PEI pour les dirigeants ;
- option 2 : pas de bénéfice du PEI pour les dirigeants.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PEI.

Article 14 — Alimentation du plan par les salariés

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)
Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 14.1 — 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 soumis 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 (25 %) 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 soumis 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 (25 %) 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 sur plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires effectués sur ces plans.

Article 14.2 — 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 les versements de quotes-parts de participation.

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

Article 14.3 — 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 n'adhère pas au PERECOI de branche ou ne dispose pas d'un PERECO la prime de participation est affectée en totalité sur le FCPE « MH épargne monétaire – part H », tel que décrit ci-après (document d'Informations clés (DIC) en annexe) ;
- si l'entreprise adhère au PEI et au PERECOI de branche ou dispose d'un PERECO :
 - la quote-part de participation issue de la formule de calcul légal prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail ou de la formule de calcul conventionnelle, prévue à l'article L. 3324-2 du code du travail ou de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, si l'accord collectif de participation applicable le prévoit, est affectée pour moitié au PERECOI en gestion pilotée sur le profil « équilibre horizon retraite » conformément au règlement du PERECOI ou au PERECO conformément à son règlement. 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 ;
 - le solde (soit la moitié de la participation calculée selon la formule légale ainsi qu'éventuellement le surplus qui serait issu d'une formule dérogatoire plus avantageuse) est affecté sur le PEI sur le FCPE « MH épargne monétaire – part H », désigné comme fonds par défaut à cet effet.

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

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

Article 14.4 — 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 – part H ».

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

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

Article 14.5 — Versement de la prime de partage de la valeur (PPV)

Le PEI 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 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi 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.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre de la prime de partage de la valeur, en cas de non-réponse dans les délais, la prime de partage de la valeur est versée par défaut directement aux bénéficiaires.

Article 14.6 — 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 PEI, ou en application de l'article 118 de la convention collective nationale de branche du 7 février 2022 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.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre du CET, en cas de réponse incomplète (absence de désignation du fonds, etc.), les sommes issues du CET sont affectées au fonds par défaut « MH épargne monétaire - part H ».

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre du CET, en cas de non-réponse, les sommes issues du CET restent placées dans le CET selon les modalités prévues dans l'accord CET.

Article 14.7 — 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 15 — Aide obligatoire de l'entreprise

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 16 — Abondement complémentaire facultatif

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue de registres individuels et de tenue de comptes 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 des articles 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 comptes) ses choix parmi ceux proposés ci-après :

L'entreprise décide d'abonder :

- ☐ les versements volontaires ;
- ☐ la participation ;
- ☐ l'intéressement ;
- ☐ le supplément éventuel de participation ;

- ☐ le supplément éventuel d'intéressement ;
- ☐ la prime de partage de la valeur ;
- ☐ les droits transférés d'un CET.

L'entreprise décide d'appliquer l'un des taux d'abondement suivants, en % du versement du bénéficiaire :

- ☐ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
- ☐ 20 % ;
- ☐ 30 % ;
- ☐ 40 % ;
- ☐ 50 % ;
- ☐ 75 % ;
- ☐ 100 % ;
- ☐ 150 % ;
- ☐ 200 % ;
- ☐ 300 %.

L'entreprise décide d'appliquer le plafond d'abondement annuel par bénéficiaire :

- ☐ 100 € ;
- ☐ 200 € ;
- ☐ 300 € ;
- ☐ 500 € ;
- ☐ 1 000 € ;
- ☐ 2 000 € ;
- ☐ 3 000 € ;
- ☐ plafond légal de 8 % du PASS (3 844,8 euros pour l'année 2026).

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 17 — Modalités de gestion des droits attribués aux salariés. Support de placement

Les versements tels que prévus aux articles 14 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) multi-entreprises 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 14.2 et 14.3 ci-avant), les avoirs seront investis dans le FCPE «

MH épargne monétaire - part H ».

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 précisées 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 (DIC) respectifs annexés au présent accord.

FCPE ouverts aux souscriptions

FCPE retenus	Libellé de parts	SRI	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labelisé »
MH épargne monétaire	H	1	Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard	CIES
MH épargne obligations multi stratégies	H	2	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	
MH épargne performance absolue défensif	H	2	NA	
MH épargne actions euro	H	4	Actions de la zone euro	CIES
MH épargne actions emploi retraite solidaire	H	4	Actions de la zone euro	CIES solidaire
Sienna multi actifs euro souveraineté	H	6	NA	

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 18 — 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° 11383 Y, RCS : 538 045 964 Paris, société anonyme au capital de 21 147 881,60 €.

Article 19 — Indisponibilité des droits et débloques 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.

En application de l'article R. 3324-22 du code du travail, les droits investis dans le PEI de branche sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé suivants :

- 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'une convention ou d'une décision judiciaire 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, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
 - 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 ou du président du conseil départemental, 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. 514-2, 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 mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article 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, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Article 20 — 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 10 ci-avant est informée par Sienna gestion 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. Les membres de la commission pourront assister aux réunions des conseils de surveillance des FCPE soit à titre consultatif (observateur) soit à titre de représentant de leur entreprise (droit de vote). À cet effet, le teneur de compte et la société de gestion envoient une invitation à ladite commission.

Article 21 — Livret d'épargne salariale

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.

Un modèle de livret d'épargne salariale présentant les outils de branche sera mis à la disposition des entreprises par les partenaires sociaux à l'issue d'un groupe de travail paritaire.

Article 22 — Information individuelle

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).

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 ses droits ;
- la valeur de transfert du plan d'épargne 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 et les éventuels frais afférents.

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 comptes sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne interentreprises de son ancienne entreprise en l'absence de PEE ou PEI dans sa nouvelle entreprise ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le PEE ou PEI 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 19 ci-avant.

Article 23 — Aide à la décision

Les bénéficiaires ont accès à la documentation réglementaire des fonds du présent plan et à un outil d'aide à la prise de décision (robo advisor), 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.

Article 24 — Information générale

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

Article 25 — 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 comptes 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 26 — Litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par l'entreprise et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux

règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

Annexe 1

Document unilatéral d'adhésion au plan d'épargne interentreprises (PEI)

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

Entreprises de moins de 50 salariés par adhésion unilatérale

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser)

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

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

- les entreprises adhérentes au PEI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;

☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;

☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;

☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

- les entreprises adhérentes au PEI de branche employant au moins un salarié peuvent décider de faire bénéficier ou non les dirigeants du PEI, en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice du PEI pour les dirigeants ;

☐ Option 2 : pas de bénéfice du PEI pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PEI.

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

☐ Versements volontaires ;

☐ Participation ;

☐ Intéressement ;

☐ Le supplément éventuel de participation ;

☐ Le supplément éventuel d'intéressement ;

- ☐ Prime de partage de la valeur (PPV) ;
☐ Droits transférés d'un CET.

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire (1)

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	CET	PPV
Abondement de 10 % du versement du bénéficiaire				☐			
20 %				☐			
30 %				☐			
40 %				☐			
50 %				☐			
75 %				☐			
100 %				☐			
150 %				☐			
200 %				☐			
300 %				☐			

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	CET	PPV
100 €				☐			
200 €				☐			
300 €				☐			
500 €				☐			
1 000 €				☐			
2 000 €				☐			
3 000 €				☐			
Plafond légal de 8 % du PASS				☐			

Lieu, date, qualité et signature du représentant légal (cachet) :

...

...

(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 paraphé. Le document d'adhésion est communiqué à l'adresse suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Alinéa étendu sous réserve que les modalités d'abondement soient facultatives pour les entreprises adhérentes en cohérence avec l'article 16 du plan.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Article

Annexe 2

Modèle d'accord d'adhésion au plan d'épargne interentreprises (PEI)

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

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 :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

L'entreprise adhère au PEI agréé de branche 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 une ou plusieurs organisations syndicales (adjointre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe avec une organisation syndicale représentative ou le CSE).

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

- les entreprises adhérentes à l'accord de PEI peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;

☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;

☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;

☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

- les entreprises adhérentes au PEI de branche employant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés peuvent décider de faire bénéficier ou non les dirigeants du PEI, en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice du PEI pour les dirigeants ;

☐ Option 2 : pas de bénéfice du PEI pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PEI.

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

☐ Versements volontaires ;

☐ Participation ;

☐ Intéressement ;

☐ Le supplément éventuel de participation ;

☐ Le supplément éventuel d'intéressement ;

☐ Prime de partage de la valeur (PPV) ;

☐ Droits transférés d'un CET.

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire (1)

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	CET	PPV
Abondement de 10 % du versement du bénéficiaire	☐						
20 %	☐						
30 %	☐						
40 %	☐						
50 %	☐						
75 %	☐						
100 %	☐						
150 %	☐						
200 %	☐						
300 %	☐						

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	CET	PPV
100 €	☐						
200 €	☐						

300 €	☐
500 €	☐
1 000 €	☐
2 000 €	☐
3 000 €	☐
Plafond légal de 8 % du PASS	☐

Date, lieu, qualité et signature des parties : À, le

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés (noms et qualités) :

(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. L'accord d'adhésion est communiqué à l'adresse suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Alinéa étendu sous réserve que les modalités d'abondement soient facultatives pour les entreprises adhérentes en cohérence avec l'article 16 du plan.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Article

Annexe 3

Documents d'informations clés « DIC » des FCPE ouverts aux épargnants du PEI

- MH épargne monétaire ;
- MH épargne obligations multistratégies ;
- MH épargne performance absolue défensif ;
- MH épargne actions euro ;
- MH épargne actions emploi retraite solidaire ;
- Sienna multi actifs euro souveraineté.

Intéressement

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-03-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre du développement de l'épargne salariale et des dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises, conformément aux évolutions législatives récentes, et notamment à la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'encourager la diffusion de l'intéressement, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Les partenaires sociaux partagent la conviction que l'intéressement constitue un outil privilégié d'association collective des salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise.

Conscients des disparités persistantes dans l'accès aux dispositifs d'épargne salariale, selon la taille de l'entreprise, les partenaires sociaux ont souhaité proposer un cadre simple, lisible et opérationnel permettant d'accompagner les plus petites entreprises dans la mise en œuvre de l'intéressement. L'accord de branche constitue ainsi une facilité offerte aux entreprises : il leur fournit un cadre prêt à l'emploi, susceptible de servir de tremplin avant l'élaboration, lorsque cela est possible et souhaitable, de leur propre accord d'intéressement, mieux adapté à leurs objectifs et à leurs spécificités. Il ne se substitue pas à la possibilité de conclure un accord d'entreprise ou de groupe, qui demeure la voie la plus pertinente pour un dispositif pleinement sur mesure.

L'intéressement dans la branche résulte d'une formule de calcul volontairement simple et lisible fondée sur deux critères économiques courants : le résultat courant avant impôt ou le résultat d'exploitation. Son montant est donc variable et peut être nul.

Les partenaires sociaux rappellent que l'intéressement ne peut en aucun cas se substituer à un élément de rémunération existant ou devenu obligatoire en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, en application de l'article L. 3312-4 du code du travail.

Dans cette perspective, les signataires entendent également renforcer l'attractivité de la branche, favoriser la fidélisation des salariés et améliorer la compréhension, par l'ensemble des collaborateurs, des contraintes économiques qui pèsent sur les entreprises.

Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1er — Champ d'application de l'accord d'intéressement de la

métallurgie

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de l'intéressement Chapitre 1er Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1.1 — Champ d'application professionnel

Peuvent adhérer au présent accord d'intéressement de branche les entreprises dont l'activité est visée à l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 1.2 — Champ d'application territorial

Peuvent adhérer au présent accord d'intéressement de branche les entreprises situées en France métropolitaine.

Article 2 — Objet de l'accord d'intéressement de la métallurgie

Conformément à l'article L. 3312-8 du code du travail, l'objet du présent accord est de mettre à la disposition des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et qui ne disposent pas d'un dispositif d'intéressement d'entreprise, un régime d'intéressement de branche d'accès direct par accord avec les salariés ou leurs représentants ou par décision unilatérale de l'employeur en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il détermine notamment les modalités du régime de branche et les différentes options pouvant être retenues par les entreprises dans leur acte d'adhésion.

Article 3 — Modalités d'adhésion de l'entreprise

Peuvent adhérer au présent accord d'intéressement de branche, les entreprises qui ne disposent pas d'un régime d'intéressement spécifique conclu ou adopté selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Il est rappelé qu'un accord d'intéressement peut être conclu dans toute entreprise quelle que soit sa taille avec un effectif d'au moins un salarié n'ayant pas également la qualité de dirigeant.

Les modalités d'adhésion à l'intéressement de branche varient selon l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix entre quatre modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- ou 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 ;
- ou par adhésion au présent accord sur décision unilatérale de l'employeur.

Les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :
- ou 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.

L'effectif de l'entreprise pour l'adhésion à l'accord de branche est calculé au moment de sa conclusion en application de l'article L. 1111-2 du code du travail. L'adhésion unilatérale de l'entreprise n'est pas remise en cause par le franchissement du seuil de 50 salariés au cours de cette adhésion. Dans ce cas, la conclusion d'un accord d'adhésion ne sera obligatoire qu'au terme de cette période d'adhésion unilatérale si l'entreprise veut continuer à adhérer à l'accord d'intéressement de branche.

Afin de satisfaire au caractère aléatoire de l'intéressement, l'acte d'adhésion de l'entreprise est conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de l'exercice et fait l'objet d'un dépôt sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise. Pour être applicable à l'exercice en cours, ce dépôt est effectué dans un délai maximum de 15 jours à compter du 1er jour de la deuxième moitié de l'exercice. L'acte d'adhésion conclu sous la forme d'un accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 3312-5-1° du code du travail fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le calcul du délai de dépôt se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'acte. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, s'il correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le CSE, s'il existe, est informé de l'adhésion unilatérale de l'entreprise à l'accord de branche avant le dépôt de l'acte d'adhésion.

Article 4 — Agrément

Les entreprises ne pourront faire application du présent accord de branche qu'après la décision d'agrément par l'autorité administrative. Cette procédure est conduite à compter du dépôt de l'accord dans un délai de six mois maximum.

Il est rappelé que dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent

à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, par document unilatéral de l'employeur.

Les parties conviennent de demander l'agrément du présent accord dès son dépôt.

Article 5 — Entrée en vigueur et extension

Le présent accord de branche entre en vigueur le lendemain de son agrément par les services compétents.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment prévues à l'article 3 et l'annexe I du présent accord de branche.

Article 8 — Dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article 9 — Révision et dénonciation de l'accord de branche

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de l'intéressement Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 9.1 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment par accord collectif conclu sous la forme d'un

avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 9.2 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10 — Suivi de l'accord de branche

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la commission paritaire de suivi (CPS) prévue par l'accord national de branche du 20 février 2026.

Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 11 — Durée d'adhésion, modification et dénonciation

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de l'intéressement Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 11.1 — Durée d'adhésion

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée comprise entre un an et 5 ans maximum. Elle choisit parmi l'une des durées suivantes et peut également opter pour un renouvellement par reconduction tacite :

- option 1 : adhésion pour une durée d'un an ;
- option 2 : adhésion pour une durée de deux ans ;
- option 3 : adhésion pour une durée de trois ans ;
- option 4 : adhésion pour une durée de quatre ans ;
- option 5 : adhésion pour une durée cinq ans ;
- option renouvellement tacite : lorsque l'adhésion est issue d'un accord, et en l'absence d'une demande de renégociation de l'adhésion dans les trois mois avant la date d'échéance de celle-ci, le renouvellement de l'adhésion s'effectue par reconduction tacite pour la durée initialement prévue.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'adhésion est d'une durée d'un an sans reconduction tacite.

L'adhésion doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise dans le délai prévu à l'article D. 3313-1 du code du travail.

Article 11.2 — Modification

L'entreprise peut décider de modifier son adhésion à l'accord de branche (la durée et le choix des options). Elle doit alors procéder par voie d'avenant et respecter les formalités d'adhésion prévues à l'article 3 du présent accord. Plus précisément, la modification de l'adhésion effectuée par accord nécessite l'unanimité des signataires de l'adhésion. (1)

Pour prendre effet dès l'exercice en cours, la modification de l'adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale d'intéressement ne peut être signée qu'au cours de la première moitié de l'exercice concerné. La modification doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise dans le délai prévu à l'article D. 3313-1 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-5 du code du travail qui prévoit que lorsque la modification, dans la même forme que sa conclusion, est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du même code.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Article 11.3 — Dénonciation

L'entreprise peut décider de dénoncer son adhésion à l'accord de branche. Elle doit alors procéder par voie d'avenant et respecter les formalités d'adhésion prévues à l'article 3 du présent accord et respecter les mêmes formes que sa conclusion. Plus précisément, la dénonciation de l'adhésion effectuée par accord nécessite l'unanimité des signataires de l'adhésion. (1)

Pour prendre effet dès l'exercice en cours, la dénonciation de l'adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale d'intéressement ne peut être signée qu'au cours de la première moitié de l'exercice concerné. La dénonciation doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise dans le délai prévu à l'article D. 3313-1 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-5 du code du travail qui prévoit que lorsque la dénonciation, dans la même forme que sa conclusion, est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du même code.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Article 11.4 — Communication à la CPS

L'entreprise communique au secrétariat de la CPS à l'adresse électronique suivante : cpsepargne@uimm.com son acte d'adhésion à l'accord de branche ainsi que toute modification ou dénonciation de celui-ci.

Article 12 — Salariés bénéficiaires

L'intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une condition minimale d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée et ne peut excéder trois mois au dernier jour de l'exercice.

L'ancienneté est appréciée sur l'exercice retenu et les 12 mois précédant cet exercice, à la date de clôture de la période de calcul retenue ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice. Elle prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période précitée. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l'ancienneté.

Les entreprises adhérentes à l'intéressement de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Article 13 — Dirigeants bénéficiaires

Dans les entreprises occupant au moins un salarié et de moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail peuvent bénéficier, au titre de leur mandat social, de l'intéressement selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié.

Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- option 1 : bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants ;
- option 2 : pas de bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de l'intéressement.

Article 14 — Période de calcul

L'exercice désigne la période durant laquelle l'entreprise calcule son résultat ou sa performance au titre de l'intéressement. Elle est de douze mois.

Article 15 — Formule de calcul d'intéressement

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de l'intéressement Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 15.1 — Modalités de calcul du montant global d'intéressement

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est calculée selon une des formules suivantes choisie par l'entreprise :

- option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;
- option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;

Il sera appliqué à la formule choisie ci-dessus l'un des pourcentages suivants :

- option 1 : 3 % ;
- option 2 : 5 % ;
- option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule d'intéressement applicable sera la suivante : 3 % du REX.

Article 15.2 — Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie, l'intéressement ne sera calculé que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

- option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1 % du chiffre d'affaires de l'exercice n. L'année n constitue l'année de référence au titre de laquelle l'intéressement est calculé ;
- option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 du présent article sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 16 — Possibilité de verser un supplément d'intéressement

Les entreprises qui distribuent de l'intéressement au titre d'un exercice peuvent compléter cet intéressement par un supplément dans les conditions fixées à l'article L. 3314-10 du code du travail et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 18 du présent accord.

Article 17 — Répartition

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est répartie, au choix de l'entreprise, selon l'un des critères suivants :

- option 1 : 100 % au prorata du temps de présence ;
- option 2 : 100 % en proportion du salaire ;
- option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire ;
- option 4 : uniforme.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'intéressement est réparti selon le critère de la présence uniquement.

Pour le calcul des droits à intéressement, quels que soient les critères utilisés, en vertu de l'article L. 3314-5 du code du travail, sont assimilées à du temps de présence les périodes d'absence suivantes :

- le congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail ou d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- le congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle prévue à l'article L. 1226-7 du code du travail ;
- une absence consécutive à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- une absence consécutive à une période d'activité partielle prévue à l'article R. 5122-11 du code du travail.

Est également assimilé à du temps de présence, la période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique.

Lorsque la répartition est proportionnelle aux salaires :

- le salaire à retenir correspond au salaire brut soumis à cotisations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, de chaque bénéficiaire au titre de l'exercice de référence ;
- pour les périodes d'absences assimilées à du temps de présence visées ci-dessus, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont ceux qu'aurait perçus le salarié concerné pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé ;
- pour les périodes de mi-temps thérapeutique, le salaire à prendre en compte est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé ;

– pour les dirigeants et assimilés ainsi que pour le conjoint du chef d'entreprise, dans les entreprises adhérentes de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé au chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison de l'application des plafonds légaux et des règles de répartition choisies par l'entreprise font l'objet, d'une répartition immédiate, selon les mêmes règles, entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires mentionnés aux articles 12 et 13 du présent accord auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels fixé à l'article 18. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire, effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle.

Article 18 — Plafonds de versement applicables

Le montant global d'intéressement distribué au titre d'un exercice ne peut excéder 20 % de la masse salariale brute de l'entreprise et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

La part individuelle d'intéressement au titre d'un même exercice ne peut excéder un montant annuel égal à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (36 045 € pour l'année 2026).

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata de la durée de présence. En cas d'exercice non calendaire ou lorsque le salarié n'a appartenu à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice, le plafond annuel de la sécurité sociale applicable est au prorata de la durée de présence.

Article 19 — Affectation de l'intéressement

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de l'intéressement Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 19.1 — En l'absence de plan d'épargne

En l'absence de plan d'épargne disponible pour les salariés, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont versées directement sur le compte bancaire du bénéficiaire dans le délai fixé à l'article 22 du présent accord.

Article 19.2 — En présence d'un plan d'épargne

En présence d'un plan d'épargne disponible pour les salariés, chaque salarié bénéficiaire est informé des options qui lui sont offertes pour placer l'intéressement dont il a bénéficié.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option :

- des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
- du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les avis d'option sont transmis aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise :

- soit par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne directement par tout moyen permettant d'en conférer date certaine ;
- soit par l'entreprise par tout moyen permettant d'en conférer date certaine (remis contre décharge, électronique ou lettre recommandée avec avis de réception).

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Le salarié dispose d'un délai maximum de 15 jours, à compter du jour où il est présumé avoir été informé du montant d'intéressement dont il bénéficie, pour exercer un choix entre le versement immédiat de l'intéressement ou son affectation à un plan d'épargne salariale.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter exclusivement entre :

- le règlement de tout ou partie de sa prime à son compte bancaire ;
- l'affectation totale ou partielle de sa prime au plan d'épargne salariale d'entreprise s'il existe ou de branche auquel l'entreprise adhère, et/ou au plan d'épargne pour la retraite collective s'il existe dans l'entreprise ou de branche auquel l'entreprise adhère.

Les droits à intéressement que les bénéficiaires n'auront pas choisis de percevoir immédiatement seront affectés par défaut, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne salariale proposé, le cas échéant, par l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place de plan d'épargne salariale ou de plan d'épargne pour la retraite (PERCO ou PERECO), elle pourra adhérer au plan d'épargne salariale interentreprise de branche et/ou au plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche.

Les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire ou l'atteinte de l'âge légal sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Les sommes versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite annuelle des trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 20 — Épargne par défaut

En l'absence de réponse du salarié dans le délai de 15 jours prévu à l'article 19.2 du présent accord, la part d'intéressement dont le salarié dispose est investi dans le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le plan d'épargne interentreprises (PEI) éventuellement proposé au salarié.

L'intéressement épargné par défaut est placé sur le fonds désigné à cet effet dans le PEE ou PEI applicable, s'il existe. À défaut de précision, cet intéressement est placé sur le fonds présentant le niveau de risque le plus faible, conformément aux dispositions de l'article R. 3332-13-1 du code du travail.

Article 21 — Indisponibilité des droits et débloques anticipés

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de l'intéressement Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 21.1 — Les droits investis dans le plan d'épargne salariale

En application de l'article R. 3324-22 du code du travail, les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé suivants :

- 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'une convention ou d'une décision judiciaire 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, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
 - 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 ou du président du conseil départemental, 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 mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article 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, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Article 21.2 — Les droits investis dans le plan d'épargne retraite

a) En application de l'article R. 3334-4 du code du travail, si l'entreprise dispose d'un PERCO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

1° 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 prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue

par arrêté interministériel ;

4° La situation de surendettement du participant définie à l'article 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 ;

5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

b) En application de l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, si l'entreprise dispose d'un PERECO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

1° Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° L'invalidité du titulaire, 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. 3151-4 du code de la sécurité sociale ;

3° La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire 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 titulaire 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 code de commerce qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;

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

Article 22 — Délais de versement

La période de base de calcul de l'intéressement est l'exercice de référence. La prime globale d'intéressement sera donc distribuée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée au niveau de l'entreprise adhérente.

En tout état de cause, les sommes résultant de l'intéressement sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, directement réglées aux bénéficiaires qui en font la demande ou investies selon les modalités de placement prévues par le présent accord, au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Passé cette date, elles produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées conformément aux dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.

Article 23 — Livret d'épargne salariale

Un livret d'épargne salariale est remis par toute entreprise adhérente à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Il comporte notamment un rappel des dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété, le cas échéant:

- par une attestation indiquant la nature et le montant des éventuels droits liés à l'intéressement et à la participation ainsi que la date à laquelle seront répartis lesdits droits au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise, par le récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées, en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs, soit à la charge de l'entreprise.

Un modèle de livret d'épargne salariale présentant les outils de branche sera mis à la disposition des entreprises par les partenaires sociaux à l'issue d'un groupe de travail paritaire.

Article 24 — Information générale

Une note d'information reprenant l'acte d'adhésion et le texte du présent accord, ou récapitulant leurs principales dispositions sera remise à tous les bénéficiaires de chaque entreprise adhérente.

Article 25 — Suivi de l'adhésion à l'accord de branche

L'application du présent accord est suivie au niveau de chaque entreprise adhérente par le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, par une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés.

Ils se réuniront au moins une fois par an pour être informés par le représentant de l'entreprise de l'évolution des divers éléments constitutifs de l'intéressement et de leur influence sur l'activité de l'entreprise.

Les documents nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de sa répartition seront à disposition 8 jours au moins avant la réunion.

Article 26 — Information individuelle

Lors de chaque répartition de l'intéressement faite en application du présent accord, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

- lorsque l'intéressement est investi dans un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne salariale de l'entreprise, des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche sera également adressée au bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

En cas de départ du salarié, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de l'informer de ses changements d'adresse éventuels, conformément à l'article D. 3313-10 du code du travail. Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, en l'absence de plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement prévue à l'article 21 du présent accord. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations.

Article 27 — Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

Annexe n° 1

Document unilatéral d'adhésion à l'accord d'intéressement

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)
Entreprises de moins de 50 salariés

- Avertissement :

Aux termes de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante

salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif d'intéressement de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

Date d'effet de l'adhésion (début de l'exercice) :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement de la branche en choisissant les options suivantes.

Article 1. Durée d'adhésion, modification et dénonciation

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée comprise entre un an et 5 ans maximum. Elle choisit parmi l'une des durées suivantes :

- ☐ Option 1 : adhésion pour une durée d'un an ;
- ☐ Option 2 : adhésion pour une durée de deux ans ;
- ☐ Option 3 : adhésion pour une durée de trois ans ;
- ☐ Option 4 adhésion pour une durée de quatre ans ;
- ☐ Option 5 : adhésion pour une durée cinq ans ;

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'adhésion est d'une durée d'un an.

Article 2. Salariés bénéficiaires

Les entreprises adhérentes à l'intéressement de branche peuvent aménager la période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- ☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;

☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Article 3. Dirigeants bénéficiaires

Dans les entreprises occupant au moins un salarié, en sus du dirigeant, et de moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail peuvent bénéficier de l'intéressement selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants ;

☐ Option 2 : pas de bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de l'intéressement.

Article 4. Modalités de calcul du montant global d'intéressement

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;

☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI).

Il sera appliqué à la formule choisie l'un des pourcentages suivants :

☐ Option 1 : 3% ;

☐ Option 2 : 5% ;

☐ Option 3 : 7%. À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule d'intéressement applicable sera la suivante : 3% du REX.

Article 5. Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie, l'intéressement ne sera calculé que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1% du chiffre d'affaires de l'exercice n ;

☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 6. Répartition

☐ Option 1 : 100 % présence ;

☐ Option 2 : 100 % salaire ;

☐ Option 3 : 50 % présence et 50 % salaire ;

☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'intéressement est réparti selon le critère de la présence uniquement.

Lieu, date de signature :

Signature du représentant légal de l'entreprise.

(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.)

Article

Annexe n° 2 Accord d'adhésion à l'accord d'intéressement

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

- Avertissement :

Aux termes de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif d'intéressement de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

Date d'effet de l'adhésion :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement de la branche en choisissant les options suivantes.

Article 1. Durée d'adhésion, modification et dénonciation

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée comprise entre un an et 5 ans maximum. Elle choisit parmi l'une des durées suivantes et peut également opter pour un renouvellement par tacite reconduction :

- ☐ Option 1 : adhésion pour une durée d'un an ;
- ☐ Option 2 : adhésion pour une durée de deux ans ;
- ☐ Option 3 : adhésion pour une durée de trois ans ;
- ☐ Option 4 adhésion pour une durée de quatre ans ;
- ☐ Option 5 : adhésion pour une durée cinq ans ;
- ☐ Option renouvellement : lorsque l'adhésion est issue d'un accord, et en l'absence d'une demande de renégociation de l'adhésion dans les trois mois avant la date d'échéance de celle-ci, le renouvellement de l'adhésion s'effectue par reconduction tacite pour la durée initialement prévue.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'adhésion est d'une durée d'un an sans reconduction tacite.

Article 2. Salariés bénéficiaires

Les entreprises adhérentes à l'intéressement de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- ☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- ☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Article 3. Dirigeants bénéficiaires

Dans les entreprises occupant au moins un salarié, en sus du dirigeant, et de moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail peuvent bénéficier de l'intéressement selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants ;
- ☐ Option 2 : pas de bénéfice de l'intéressement pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de l'intéressement.

Article 4. Modalités de calcul du montant global d'intéressement

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

- ☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;
- ☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI).

Il sera appliqué à la formule choisie l'un des pourcentages suivants :

- ☐ Option 1 : 3 % ;
- ☐ Option 2 : 5 % ;

☐ Option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule d'intéressement applicable sera la suivante : 3 % du REX.

Article 5. Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie, l'intéressement ne sera calculé que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1 % du chiffre d'affaires de l'exercice n ;

☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 6. Répartition

☐ Option 1 : 100 % présence ;

☐ Option 2 : 100 % salaire ;

☐ Option 3 : 50 % présence et 50 % salaire ;

☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, l'intéressement est réparti selon le critère de la présence uniquement.

Lieu, date de signature :

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 l'extrait de PV d'adhésion du CSE) ;

☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement avec une organisation syndicale ou le CSE (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et le PV de demande conjointe).

Signature du représentant légal de l'entreprise.

Signature pour les représentants des salariés.

(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse e-mail suivante : cpsepargne@uimm.com.)

Participation

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-03-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre du développement de l'épargne salariale et des dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises, conformément aux évolutions législatives récentes, et notamment à la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'encourager la diffusion de la participation, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Les partenaires sociaux partagent la conviction que la participation constitue un outil privilégié d'association collective des salariés aux résultats de leur entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche ont voulu retenir une formule de participation dérogatoire plus lisible que la formule légale, pour les entreprises et les salariés. Ils ont également voulu s'emparer de la possibilité expérimentale, offerte par le législateur, de ne pas appliquer l'équivalence des avantages pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de diffuser plus facilement la participation dans les petites et moyennes entreprises.

Conscients des disparités persistantes dans l'accès aux dispositifs d'épargne salariale, selon la taille de l'entreprise, les partenaires sociaux ont souhaité proposer un cadre simple, lisible et opérationnel permettant d'accompagner les plus petites entreprises dans la mise en œuvre de la participation. L'accord de branche constitue ainsi une facilité offerte aux entreprises.

La participation dans la branche résulte d'une formule de calcul volontairement simple et lisible fondée sur deux critères économiques courants : le résultat courant avant impôt ou le résultat d'exploitation. Son montant est donc variable et peut être nul.

Les partenaires sociaux rappellent que la participation ne peut en aucun cas se substituer à un élément de rémunération existant ou devenu obligatoire en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, en application de l'article L. 3325-1 du code du travail.

Dans cette perspective, les signataires entendent également renforcer l'attractivité de la branche, favoriser la fidélisation des salariés et améliorer la compréhension, par l'ensemble des collaborateurs, des contraintes économiques qui pèsent sur les entreprises.

Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1er — Champ d'application de l'accord de participation de la métallurgie

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de la participation Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1.1 — Champ d'application professionnel

Peuvent adhérer au présent accord de participation de branche les entreprises dont l'activité est visée à l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 1.2 — Champ d'application territorial

Peuvent adhérer au présent accord de participation de branche les entreprises situées en France métropolitaine.

Article 2 — Objet de l'accord de participation de la métallurgie

Conformément à l'article L. 3322-9 du code du travail, l'objet du présent accord est de mettre à la disposition des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et qui ne disposent pas d'un dispositif de participation d'entreprise, un régime de participation de branche d'accès direct par accord avec les salariés ou leurs représentants ou par décision unilatérale de l'employeur en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il détermine notamment les modalités du régime de branche et les différentes options pouvant être retenues par les entreprises dans leur acte d'adhésion.

Aux termes de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale mentionnée à l'article L. 2313-8 du code du travail et composée d'au moins cinquante salariés.

Aux termes de l'article L. 3322-1 du code du travail, l'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Les sommes attribuées au titre du régime de participation constituent la réserve spéciale de participation.

Article 3 — Modalités d'adhésion de l'entreprise

Peuvent adhérer au présent accord de participation de branche, les entreprises qui ne disposent pas d'un régime de participation spécifique conclu ou adopté selon l'une des modalités prévues aux articles L. 3322-6 et L. 3323-6 du code du travail.

Les modalités d'adhésion à la participation de branche varient selon l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix

entre quatre modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :

- ou 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 ;
- ou par adhésion au présent accord sur décision unilatérale de l'employeur.

Les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer à l'accord de branche ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :

- ou 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.

En application de l'article L. 3322-2 du code du travail, la participation doit être mise en place au niveau d'une unité économique et sociale (UES) si l'effectif global des entreprises la composant atteint le seuil de 50 salariés. Les salariés peuvent être couverts soit par un accord de participation d'UES, soit par plusieurs accords, conclus selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail dans chacune des entreprises la composant.

L'effectif de l'entreprise pour l'adhésion à l'accord de branche est calculé au moment de sa conclusion en application de l'article L. 1111-2 du code du travail. L'adhésion unilatérale de l'entreprise n'est pas remise en cause par le franchissement du seuil de 50 salariés au cours de cette adhésion. Dans ce cas, la conclusion d'un accord d'adhésion ne sera obligatoire qu'au terme de cette période d'adhésion unilatérale si l'entreprise veut continuer à adhérer à l'accord de participation de branche.

Pour être applicable au titre d'un exercice dans le cas d'une adhésion qui comporte l'application de la formule légale, l'acte d'adhésion est signé ou conclu au plus tard le dernier jour de la période d'un an suivant la clôture de l'exercice concerné.

Pour être applicable à l'exercice en cours dans le cas d'une adhésion qui comporte l'application d'une formule dérogatoire, l'acte d'adhésion est signé ou conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de l'exercice.

L'acte d'adhésion de l'entreprise fait l'objet d'un dépôt sur le site TéléAccords, service de dépôt des accord collectifs d'entreprise. Le dépôt doit avoir lieu avant le versement de la participation au titre de l'exercice concerné. L'acte d'adhésion conclu sous la forme d'un accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 3322-6, 1° du code du travail, fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le CSE, s'il existe, est informé de l'adhésion unilatérale de l'entreprise à l'accord de branche avant le dépôt de l'acte d'adhésion.

Article 4 — Agrément

Les entreprises ne pourront faire application du présent accord de branche qu'après la décision d'agrément par l'autorité administrative. Cette procédure est conduite à compter du dépôt de l'accord dans un délai de six mois maximum.

Il est rappelé que dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, par document unilatéral de l'employeur.

Les parties conviennent de demander l'agrément du présent accord dès son dépôt.

Article 5 — Entrée en vigueur et extension

Le présent accord de branche entre en vigueur le lendemain de son agrément par les services compétents.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment prévues à l'article 3 et l'annexe I du présent accord de branche.

L'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise permet aux entreprises non assujetties à la participation (principalement celles de moins de 50 salariés) de mettre en place à titre expérimental pour une durée de cinq ans à compter du 29 novembre 2023 une formule de participation dérogatoire qui déroge également à la règle de l'équivalence des avantages aux termes de laquelle la formule dérogatoire de la participation doit être d'un montant au moins égal à celui de la formule légale. Les partenaires sociaux de la branche proposent à cet effet à l'article 15 du présent accord une telle possibilité et rappellent que le dernier exercice d'application de cette expérimentation doit se clôturer le 28 novembre 2028.

Lorsque l'entreprise atteint le seuil d'assujettissement de la participation au cours de la durée d'application de la formule dérogatoire expérimentale, elle vérifie le respect de l'équivalence des avantages.

Article 8 — Dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Article 9 — Révision et dénonciation de l'accord de branche

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de la participation Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 9.1 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 9.2 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10 — Suivi de l'accord de branche

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la commission paritaire de suivi (CPS) prévue par l'accord national de branche du 20 février 2026.

Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 11 — Durée d'adhésion, modification et dénonciation

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de la participation Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 11.1 — Durée d'adhésion

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée d'un an.

À défaut de dénonciation de l'adhésion dans les conditions fixées ci-dessous, l'adhésion se reconduit tacitement d'exercice en exercice.

Lorsque l'entreprise a recours au dispositif expérimental, c'est-à-dire à une formule dérogatoire de participation au sens de l'article 15 du présent accord, le dernier exercice concerné, y compris en cas de tacite de reconduction, doit se clôturer au plus tard le 28 novembre 2028.

Lorsque l'entreprise adhère à l'accord de branche au titre de son assujettissement à la participation et qu'elle n'atteint plus le seuil d'assujettissement en raison d'un effectif inférieur à 50 salariés, il lui appartient de dénoncer son adhésion afin de ne pas appliquer volontairement le présent accord.

L'adhésion doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise.

Article 11.2 — Modification

L'entreprise peut décider de modifier le choix des options à compter du deuxième exercice d'application, avant la seconde moitié de l'exercice. Elle doit alors procéder par voie d'avenant et respecter les formalités d'adhésion prévues à l'article 3 du présent accord.

Pour prendre effet dès l'exercice en cours, la modification de l'adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale de participation ne peut être signée ou conclue qu'au cours de la première moitié de l'exercice concerné. La modification doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise.

Article 11.3 — Dénonciation

La dénonciation de l'adhésion s'effectue par voie unilatérale en respectant un préavis d'un mois.

Pour prendre effet dès l'exercice en cours, la dénonciation de l'adhésion portant sur les règles de calcul et la répartition de la prime globale de participation ne peut être signée ou conclue qu'au cours de la première moitié de l'exercice concerné. La dénonciation doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accords collectifs d'entreprise.

Article 11.4 — Communication à la CPS

L'entreprise communique au secrétariat de la CPS à l'adresse électronique suivante : cpsepargne@uimm.com son acte d'adhésion à l'accord de branche ainsi que toute modification ou dénonciation de celui-ci.

Article 12 — Salariés bénéficiaires

Tous les salariés bénéficient de la participation. Toutefois, une condition minimale d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée et ne peut excéder trois mois au dernier jour de l'exercice.

L'ancienneté est appréciée sur l'exercice retenu et les 12 mois précédant cet exercice, à la date de clôture de la période de calcul retenue ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice. Elle prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période précitée. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l'ancienneté.

Les entreprises adhérentes à la participation de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

Article 13 — Dirigeants bénéficiaires

Pour les entreprises non assujetties à la participation, c'est-à-dire les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants mentionnés à l'article L. 3323-6, alinéa 2 du code du travail peuvent bénéficier de l'ensemble de la participation distribuée selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Pour les entreprises assujetties à la participation, c'est-à-dire les entreprises d'au moins 50 salariés, et de moins de 250 salariés, les dirigeants des entreprises mentionnés à l'article L. 3324-2, alinéa 3 du code du travail ne peuvent bénéficier que de la part supplémentaire de participation issue d'une formule dérogatoire selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Ils ne peuvent donc pas bénéficier de la part issue de la formule légale.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, les dirigeants ne peuvent pas bénéficier de la

participation.

Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de la participation au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article.

Le seuil de moins de 250 salariés est apprécié de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- option 1 : bénéfice de la participation pour les dirigeants ;
- option 2 : pas de bénéfice de la participation pour les dirigeants.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de la participation.

Article 14 — Période de calcul

L'exercice désigne la période durant laquelle l'entreprise calcule son résultat et son bénéfice fiscal. Elle est de douze mois en principe.

Article 15 — Formule de calcul de la réserve spéciale de participation

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de la participation Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 15.1 — Modalités de calcul du montant de la réserve spéciale de participation (formule dérogatoire au sens de l'article L. 3324-2 du code du travail)

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes choisie par l'entreprise :

- option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;
- option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;
- option 3 : application de la formule légale de participation prévue aux articles L. 3324-1 et suivants du code du travail.

Il sera appliqué à la formule choisie parmi les options 1 et 2, l'un des pourcentages suivants :

- option 1 : 3 % ;
- option 2 : 5 % ;
- option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule de participation applicable sera la

suivante : 3 % du REX.

Article 15.2 — Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite, sous réserve de l'application de l'article 15.3.2 du présent accord, et quelle que soit la formule choisie, la réserve spéciale de participation ne sera calculée que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise :

- option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1 % du chiffre d'affaires de l'exercice n. L'année n constitue l'année de référence au titre de laquelle la participation est calculée ;
- option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 du présent article sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 15.3 — Règle de l'équivalence des avantages

15.3.1. Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place à titre expérimental pour une durée de cinq ans à compter du 29 novembre 2023 une formule de participation dérogatoire qui déroge également à la règle de l'équivalence des avantages aux termes de laquelle la formule dérogatoire de la participation doit être d'un montant au moins égal à celui de la formule légale.

15.3.2. Entreprises de 50 salariés et plus

En application de la règle de l'équivalence des avantages prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail, la somme distribuée au titre de la réserve spéciale de participation en vertu de la formule dérogatoire choisie, parmi les options ci-dessus, ne pourra être inférieure au montant de la formule légale figurant à l'article L. 3324-1 du code du travail. Il est rappelé que le calcul de la réserve spéciale de participation en application de la formule légale visée à l'article du code du travail précité n'est conditionné à aucun seuil de déclenchement.

(1) L'article 15.3 est étendu sous réserve que son sous-article 15.3.1 s'applique à l'ensemble des entreprises non assujetties à la participation et que son sous-article 15.3.2 ne s'applique qu'aux entreprises assujetties à la participation.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Article 15.4 — Plafond applicable à la formule dérogatoire

En application de l'article L. 3324-2 du code du travail, le montant de la réserve spéciale de participation ne pourra excéder la moitié du bénéfice net comptable.

Article 16 — Possibilité de verser un supplément de participation

Les entreprises qui distribuent de la participation au titre d'un exercice peuvent compléter cette participation par un supplément dans les conditions fixées à l'article L. 3324-9 du code du travail.

Article 17 — Répartition

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est répartie selon le/les critères suivant(s) :

- option 1 : 100 % au prorata du temps de présence ;
- option 2 : 100 % en proportion du salaire ;
- option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire ;
- option 4 : uniforme.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la réserve spéciale de participation est répartie selon le critère de la présence uniquement.

Pour le calcul des droits à participation, quels que soient les critères utilisés, en vertu de l'article L. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à du temps de présence les périodes d'absence suivantes :

- le congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail ou d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- le congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle prévue à l'article L. 1226-7 du code du travail ;
- une absence consécutive à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- une absence consécutive à une période d'activité partielle prévue à l'article R. 5122-11 du code du travail.

Est également assimilé à du temps de présence, la période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique.

Lorsque la répartition est proportionnelle aux salaires :

- le salaire à retenir est défini à l'article D. 3324-10 du code du travail ;
- pour les périodes d'absences assimilées à du temps de présence visées ci-dessus, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont ceux qu'aurait perçus le salarié concerné pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé ;
- pour les périodes de mi-temps thérapeutique, le salaire à prendre en compte est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé ;
- pour les dirigeants et assimilés ainsi que pour le conjoint du chef d'entreprise, dans les

entreprises adhérentes de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison de l'application des plafonds légaux et des règles de répartition choisies par l'entreprise font l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes règles, entre tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants bénéficiaires mentionnés aux articles 12 et 13 du présent accord auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels fixé à l'article 18. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire, effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle.

Les sommes qui, en raison des règles ainsi définies n'auraient pu être distribuées, demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 18 — Plafonds de versement applicables

La part individuelle de participation ne peut excéder un montant annuel égal à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (36 045 € pour l'année 2026).

En cas de répartition proportionnelle au salaire, le salaire pris en compte est plafonné à hauteur d'un montant maximum de 3 plafonds annuels de la sécurité sociale (144 180 € pour l'année 2026).

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Article 19 — Affectation de la participation

En application de l'article L. 3323-2 du code du travail, l'accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à des comptes ouverts au nom des bénéficiaires au sein d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).

Il peut également prévoir l'affectation de la participation à un plan d'épargne retraite d'entreprise ou interentreprises.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option :

- des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les avis d'option sont transmis aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise :

- soit par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne directement par tout moyen permettant d'en conférer date certaine ;
- soit par l'entreprise par tout moyen permettant d'en conférer date certaine (remis contre

décharge, électronique ou lettre recommandée avec avis de réception).

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Le salarié dispose d'un délai maximum de 15 jours, à compter du jour où il est présumé avoir été informé du montant de participation dont il bénéficie, pour exercer un choix entre le versement immédiat de la participation ou son affectation à un plan d'épargne salariale.

Le bénéficiaire de la prime individuelle de participation pourra opter exclusivement entre :

- le règlement de tout ou partie de sa prime à son compte bancaire ;
- l'affectation totale ou partielle de sa prime au plan d'épargne salariale d'entreprise ou de branche auquel l'entreprise adhère, et/ou au plan d'épargne pour la retraite collective s'il existe dans l'entreprise ou de branche auquel l'entreprise adhère.

Toutefois, l'article L. 3324-11 du code du travail dispose que les entreprises peuvent payer directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par arrêté ministériel. Celui-ci est fixé à 80 euros.

Les droits à participation que les bénéficiaires n'auront pas choisis de percevoir immédiatement seront affectés, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne salariale proposé, le cas échéant, par l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place de plan d'épargne salariale ou de plan d'épargne pour la retraite (PERCO ou PERECO), elle pourra adhérer au plan d'épargne salariale interentreprises de branche et/ou au plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche.

Les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire ou l'atteinte de l'âge légal.

Les droits investis ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu, dans la limite annuelle des trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 20 — Affectation de la participation à un plan d'épargne

L'accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à des comptes ouverts au nom des bénéficiaires en application d'un plan d'épargne salariale.

Il peut également prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne retraite.

Article 21 — Indisponibilité des droits et déblocages anticipés

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place de la participation Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 21.1 — Les droits investis dans le plan d'épargne salariale

En application de l'article R. 3324-22 du code du travail, les droits investis dans le plan d'épargne salariale sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé suivants :

- 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'une convention ou d'une décision judiciaire 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, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
 - 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 ou du président du conseil départemental, 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 mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction

et de l'habitation ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article 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, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Article 21.2 — Les droits investis dans le plan d'épargne retraite

a) En application de l'article R. 3334-4 du code du travail, si l'entreprise dispose d'un PERCO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

1° 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 prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

4° La situation de surendettement du participant définie à l'article 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 ;

5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

b) En application de l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, si l'entreprise dispose d'un PERECO, les droits investis dans le plan d'épargne retraite sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire sauf cas de déblocage anticipé suivants :

1° Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° L'invalidité du titulaire, 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. 3151-4 du code

de la sécurité sociale ;

3° La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire 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 titulaire 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 code de commerce qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ;

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

Article 22 — Épargne par défaut

En l'absence de réponse du salarié dans le délai de 15 jours prévu à l'article 19 du présent accord, la part de participation dont le salarié dispose est investie dans le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le plan d'épargne interentreprises (PEI) proposé au salarié.

Si un plan d'épargne retraite (PERCO ou PERECO) est proposé au salarié, la quote-part de participation issue de la formule de calcul légale prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail ou de la formule de calcul conventionnelle, prévue à l'article L. 3324-2 du code du travail ou de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, est affectée pour moitié à ce plan d'épargne retraite, l'autre moitié restant affectée au plan d'épargne salariale existant.

La participation épargnée par défaut est placée sur le fonds désigné à cet effet dans le plan d'épargne salariale ou plan d'épargne retraite applicable. À défaut de précision, cette participation est placée sur le fonds présentant le niveau de risque le plus faible conformément à l'article R. 3332-13-1 du code du travail.

Article 23 — Délais de versement

Les sommes issues de la participation sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, directement réglées aux bénéficiaires qui en font la demande ou investies selon les modalités de placement prévues par le présent accord, au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Passé cette date, elles produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées conformément aux dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.

Article 24 — Livret d'épargne salariale

Un livret d'épargne salariale est remis par toute entreprise adhérente à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Il comporte notamment un rappel des dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété, le cas échéant, :

- par une attestation indiquant la nature et le montant des éventuels droits liés à l'intéressement et à la participation ainsi que la date à laquelle seront répartis lesdits droits au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise, par le récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées, en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte, soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs, soit à la charge de l'entreprise.

Un modèle de livret d'épargne salariale présentant les outils de branche sera mis à la disposition des entreprises par les partenaires sociaux à l'issue d'un groupe de travail paritaire.

Article 25 — Information générale

Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation de branche auquel adhère l'entreprise par tout moyen et, à défaut, par voie d'affichage.

Article 26 — Rapport au comité social et économique

S'il existe un comité social et économique, l'employeur lui présente, ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur peut créer une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés. L'employeur lui remet, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

À défaut de comité social et économique, ce rapport est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise et à la commission ad hoc si elle existe, à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 27 — Information individuelle

En application de l'article D. 3323-16 du code du travail, lors de chaque répartition de la participation faite en application du présent accord, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collective ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche sera également adressée au bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de la participation. En cas de départ du salarié, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise dans les conditions et délais visés à l'article D. 3324-37 du code du travail. (2)

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer dans les conditions de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévues ci-dessus sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

(1) L'article 27, à l'exception de ses alinéas 13 et 14, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-12 et D. 3324-38 du code du travail, lesquelles prévoient qu'à défaut d'une demande de versement immédiat ou d'un choix d'affectation explicite du bénéficiaire, les sommes issues de la réserve spéciale de participation sont affectées à un plan d'épargne et le cas échéant la conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du 1° de l'article L. 3323-2 du code du travail continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

(2) Les 13e et 14e alinéas de l'article 27 sont exclus de l'extension dans la mesure où l'article D. 3324-37 n'a vocation à s'appliquer qu'à l'expiration du délai de blocage sur un compte courant bloqué et dans la mesure où l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 a

abrogé la possibilité d'affecter la réserve spéciale de participation auxdits comptes courants bloqués à compter du 23 mai 2019 pour les nouveaux accords de participation.
(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Article 28 — Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

Annexe n° 1

Document unilatéral d'adhésion à l'accord de participation

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

Entreprises de moins de 50 salariés

- Avertissement :

Aux termes de l'article L. 3322-9 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif de participation de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ Autre (préciser) :

Date d'effet de l'adhésion (début d'exercice) :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de la branche en choisissant les options suivantes.

Article 1er. Salariés bénéficiaires

Les entreprises adhérentes à la participation de branche peuvent aménager la période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- ☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- ☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Article 2. Dirigeants bénéficiaires

Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés à l'article L. 3323-6 du code du travail peuvent bénéficier de la participation légale et dérogatoire pour les entreprises volontaires et de la seule part dérogatoire pour les entreprises assujetties, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article. L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : bénéfice de la participation pour les dirigeants (les dirigeants dans les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront de toute la réserve spéciale de participation légale et/ou dérogatoire) ;
- ☐ Option 2 : pas de bénéfice de la participation pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de la participation.

Article 3. Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

- ☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;
- ☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;
- ☐ Option 3 : application de la formule légale de participation prévue aux articles L. 3324-1 et suivants du code du travail.

Il sera appliqué à la formule choisie parmi les options 1 et 2 l'un des pourcentages suivants :

- ☐ Option 1 : 3% ;
- ☐ Option 2 : 5% ;
- ☐ Option 3 : 7%.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule de participation applicable sera la suivante : 3% du REX.

Article 4. Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie parmi les options 1 et 2, la réserve spéciale de participation ne sera calculée que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise (1) :

- ☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1% du chiffre d'affaires de l'exercice n ;
- ☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 5. Répartition

- ☐ Option 1 : 100 % présence au prorata du temps de présence ;
- ☐ Option 2 : 100 % salaire en proportion du salaire ;
- ☐ Option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire.
- ☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la réserve spéciale de participation est répartie selon le critère de la présence uniquement.

Lieu, date de signature :

Signature du représentant légal de l'entreprise.

(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Le 1er alinéa de l'article 4 de l'annexe 1 est étendu sous réserve qu'il intègre l'option 3 parmi les formules de calcul retenues pour lesquelles un seuil de déclenchement peut être choisi, en cohérence avec les articles 3 de l'annexe, 15.1 et 15.3.2 de l'accord de branche. (Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Article

Annexe n° 2

Accord d'adhésion à l'accord de participation

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

- Avertissement :

Aux termes de l'article L. 3322-9 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante

salariés peuvent opter pour l'application de ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Ces entreprises pourront appliquer le dispositif de participation de branche en déposant le document unilatéral d'adhésion comportant les dispositions suivantes.

Les entreprises adhérentes appliquent les dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux entreprises. Pour certaines de ces dispositions, l'entreprise adhérente peut exercer des choix. Ceux-ci sont présentés dans ce document unilatéral d'adhésion.

Pour chacun des articles présentés ci-dessous, l'entreprise opère un choix conformément à la politique d'épargne salariale qu'elle souhaite mettre en place. Elle matérialise ce choix en cochant la case dédiée. À défaut d'option choisie, les solutions par défaut présentées dans l'accord de branche et rappelées ci-dessous seront appliquées.

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

Date d'effet de l'adhésion (début de l'exercice) :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de la branche en choisissant les options suivantes.

Article 1er. Salariés bénéficiaires

Les entreprises adhérentes à la participation de branche peuvent aménager la période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- ☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- ☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique

Article 2. Dirigeants bénéficiaires

Dans les entreprises occupant au moins un salarié et moins de 250 salariés au sens du I de l'article 130-1 du code de la sécurité sociale, les dirigeants de l'entreprise mentionnés aux articles L. 3323-6 et L. 3324-2 du code du travail peuvent bénéficier de la participation légale et dérogatoire pour les entreprises volontaires et de la seule part dérogatoire pour les entreprises assujetties, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au

franchissement du seuil d'un salarié. Il est rappelé qu'en cas de cumul entre un contrat de travail et un mandat social, le dirigeant bénéficie déjà de plein droit de l'intéressement au titre de son contrat de travail et n'entre pas dans les dispositions du présent article. L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice de la participation pour les dirigeants (les dirigeants dans les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront de toute la réserve spéciale de participation légale et/ou dérogatoire. Les dirigeants des entreprises assujetties à la participation bénéficieront de la réserve spéciale de participation uniquement sur la part excédant la formule légale.) ;

☐ Option 2 : pas de bénéfice de la participation pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas de la participation.

Article 3. Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation

La réserve spéciale de participation de l'entreprise adhérente est calculée selon l'une des formules suivantes :

☐ Option 1 : pourcentage du résultat d'exploitation (REX) ;

☐ Option 2 : pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI) ;

☐ Option 3 : application de la formule légale de participation prévue aux articles L. 3324-1 et suivants du code du travail.

Il sera appliqué à la formule choisie parmi les options 1 et 2 l'un des pourcentages suivants :

☐ Option 1 : 3 % ;

☐ Option 2 : 5 % ;

☐ Option 3 : 7 %.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la formule de participation applicable sera la suivante : 3 % du REX. Les entreprises assujetties à la participation sont soumises à la règle de l'équivalence des avantages prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail.

Article 4. Seuil de déclenchement

Si l'entreprise le souhaite et quelle que soit la formule choisie parmi les options 1 et 2, la réserve spéciale de participation ne sera calculée que si l'une ou l'autre de ces conditions choisies par l'entreprise se réalise (1) :

☐ Option 1 : bénéfice net fiscal de l'année n = ou > à 1% du chiffre d'affaires de l'exercice n ;

☐ Option 2 : pas d'application du seuil de déclenchement.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, le seuil de déclenchement prévu à l'option 1 précitée sera appliqué à la formule de calcul choisie par l'entreprise.

Article 5. Répartition

☐ Option 1 : 100 % présence au prorata du temps de présence ;

☐ Option 2 : 100 % salaire en proportion du salaire ;

☐ Option 3 : 50 % au prorata du temps de présence et 50 % en proportion du salaire ;

☐ Option 4 : uniforme.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, la réserve spéciale de participation est répartie selon le critère de la présence uniquement.

Lieu, date de signature :

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 l'extrait de PV d'adhésion du CSE) ;
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement avec une organisation syndicale ou le CSE (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et le PV de demande conjointe).

Signature du représentant légal de l'entreprise.

Signature pour les représentants des salariés.

(Ce document d'adhésion et l'accord de branche sont déposés sur la plateforme de téléprocédure nationale du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 3 de l'accord et communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Le 1er alinéa de l'article 4 de l'annexe 2 est étendu sous réserve qu'il intègre l'option 3 parmi les formules de calcul retenues pour lesquelles un seuil de déclenchement peut être choisi, en cohérence avec les articles 3 de l'annexe et 15.1 de l'accord de branche et que le seuil de déclenchement ne s'applique pas à cette option 3 dans les entreprises assujetties à la participation en cohérence avec l'article 15.3.2 de l'accord de branche.

(Arrêté du 1er juillet 2026 - art. 1)

Gironde et Landes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2026-01-19 Version KALI retenue : 2026-03-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PMI/ETI des secteurs suivants : automobile, batteries, viti-vinicole, agroéquipements, bâtiment/construction.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à favoriser la préservation des emplois et le développement des compétences professionnelles des salariés, enjeux importants pour la diversification des entreprises de la métallurgie.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie des départements de la Gironde et des Landes a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord ; il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- le secteur de la métallurgie (code NAF 24 à 33 excepté le 31) de la Gironde et des Landes représente, à fin juin 2025, 36 267 salariés (respectivement 30 824 et 5 443) répartis dans 1 405 établissements (respectivement 1 108 et 297). Si, à l'exception de la parenthèse Covid 19, la circonscription a connu une progression continue des effectifs de 2010 à mars 2025 (avec près de 11 000 emplois gagnés sur la période), on note à partir du mois de juin une inversion de tendance (240 emplois perdus sur le deuxième trimestre) ;
- la métallurgie sur la circonscription représente 52 % du total des effectifs du secteur industriel ;
- les taux de chômage de 7,1 % pour la Gironde et de 6,7 % pour les Landes, bien qu'inférieurs à la moyenne nationale (7,7 %) sont cependant en progression ; au 3e trimestre, le nombre de personnes inscrites à France Travail, tous secteurs confondus, qui ne sont ni en attente

d'orientation ni en parcours social augmente ainsi de 1,5 % (+ 6,2 % sur un an) ;

- au deuxième trimestre 2025, la baisse de l'emploi intérimaire en Nouvelle-Aquitaine touche les 3 principaux secteurs d'activités dont le secteur industriel, lequel après un trimestre de quasi-stabilité (+ 0,1 %), repart à la baisse avec - 1,0 %, une tendance opposée à la hausse observée au plan national (+ 1,2 %). Tous secteurs confondus, la baisse de l'emploi intérimaire en Nouvelle-Aquitaine est le résultat de tendances contrastées au sein de notre circonscription ; s'il diminue en Gironde (- 3,0 %) il connaît une évolution favorable (+ 3,4 %) dans les Landes. Sur un an, la baisse est particulièrement marquée en Gironde (- 16,5 %) ;
- en nombre de défaillances, tous secteurs confondus, la Nouvelle-Aquitaine affiche au troisième trimestre une augmentation sensible (+ 12 %).

Éléments conjoncturels

Au plan national, les dernières données relatives à la conjoncture et au marché du travail mettent en évidence les principaux points ci-dessous :

- l'impact de l'incertitude politique sur les perspectives d'embauche et d'investissement des entreprises ;
- la baisse des investissements des entreprises, notamment dans l'industrie (- 8 % à - 9 % depuis l'été 2023) ;
- la stabilisation des recrutements dans l'industrie à des niveaux modérés ;
- le passage en négatif de l'évolution annuelle des effectifs industriels au T2 2025 ;
- la disparité sectorielle avec l'aéronautique qui reste en positif (+ 3 % sur un an) mais montre des signes de ralentissement ;
- la prévision de 16 000 pertes nettes d'emplois dans l'industrie entre les T4 2024 et T4 2025 selon l'Insee ;
- la stagnation de la productivité depuis la crise Covid.

Au plan territorial, la dernière enquête de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine fait état d'un 3e trimestre perçu comme moyen à difficile par la majorité des répondants.

L'analyse des différentes réponses fait en effet état d'une stagnation d'activité, d'une « fatigue » économique, d'un ralentissement, ou encore d'une visibilité très limitée.

Sur le volet commerce, l'affaissement des volumes se confirme, illustré par une dégradation du remplissage des carnets de commandes ressentie par 48 % des sondés et du chiffre d'affaires dégradé pour 45 % des répondants.

Si l'activité et l'investissement sont restés globalement stables au cours du 3e trimestre 2025, plus d'un tiers des entreprises signalent une dégradation, accentuée par une pression croissante sur la trésorerie pour près de 4 dirigeants sur 10 et, sur le volet RH, des tensions qui ne s'améliorent pas : les difficultés de recrutement s'accroissent, l'absentéisme progresse pour 33 % des structures, et l'intérim diminue pour 34 %.

Sur les marchés de destination, les secteurs de l'automobile et de la construction demeurent toujours en net recul.

Sur les prévisions du dernier trimestre 2025, la note de confiance moyenne des dirigeants dans la conjoncture économique et dans les perspectives de développement d'activités de leur entreprise régresse de 10 % par rapport à la période T1 - T2.

Les prévisions confirment une dégradation attendue des carnets de commandes (49 % des répondants), ainsi qu'une baisse anticipée du chiffre d'affaires pour une proportion équivalente.

La rentabilité est perçue comme dégradée pour 47 % également des dirigeants.

Les tensions financières persistent, avec une trésorerie perçue comme dégradée par 38 % du panel. Côté investissement, plus d'un tiers envisage un recul.

La sécurisation des compétences clés (via des parcours alternance-CDI ou un volant d'intérim calibré) est particulièrement identifiée parmi les recommandations opérationnelles.

Le dernier baromètre de l'économie girondine, édité par la CCI de Bordeaux-Gironde au mois d'octobre, décrit pour sa part un climat d'affaires « toujours incertain », ses principaux indicateurs étant tous en baisse au troisième trimestre – tout comme l'indice de confiance – pour la première fois depuis la création du baromètre en 2019. L'industrie fait partie des secteurs les plus touchés.

Une extraction de l'enquête de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine sur les départements de la Gironde et des Landes met notamment en exergue les éléments suivants :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 227 et 228**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260012_0000_0023.pdf/BOCC

Automobile et batteries

Le secteur automobile français traverse une crise profonde :

- recul des immatriculations neuves (- 3,2 % en 2024) ;
- chute de la production nationale (- 11 % en 2024) ;
- stagnation, voire recul des ventes de véhicules électriques ;
- menaces fortes sur les sous-traitants : la branche de la métallurgie concentrait encore plus de 60 % des effectifs de l'amont automobile en 2023, soit près de 208 000 emplois sur les quelque 340 000 emplois que comptait l'amont automobile en 2023. Les fermetures d'usines dans la forge, la fonderie, la plasturgie, la métallurgie vont s'accélérer ; 35 000 à 40 000 emplois sont menacés).

Pour la métallurgie, l'impact est tangible : recul des carnets de commandes, pression sur la trésorerie, investissements gelés, incertitude sur l'emploi dans les sites les plus exposés à l'automobile, comme le montre la conjoncture régionale UIMM Nouvelle-Aquitaine.

Dans le même temps, la branche métallurgie conserve des perspectives de croissance d'emplois à moyen terme dans une perspective favorable de réindustrialisation, à condition de réallouer rapidement les capacités et les compétences vers les filières en croissance (aéronautique, défense, énergie, batteries, numérique industriel).

La pyramide des âges constitue un enjeu majeur pour l'amont automobile. D'ici 2030, ce sont 18 % des effectifs actuels qui auront atteint l'âge de la retraite, et ce chiffre grimpera à 29 % en 2035.

Cette évolution pose à la fois un défi de renouvellement des compétences et une opportunité de transformation des profils. Les nombreux départs à venir concernent en grande partie les ouvriers qualifiés et les techniciens, détenteurs d'un savoir-faire souvent difficile à transmettre rapidement.

Le secteur des batteries est pour sa part plus spécialement au cœur de la transition vers un transport décarboné et de l'avenir de l'automobile européenne. Il constitue également un enjeu de souveraineté. Or, aujourd'hui, 99 % des batteries sont fabriquées par des acteurs non européens, plaçant une industrie européenne de 800 milliards d'euros – qui emploie plus de 13 millions de personnes – dans une dépendance critique vis-à-vis de l'Asie. Alors que les États-Unis et la Chine déploient des subventions massives pour soutenir leur production locale, les fabricants européens, encore en phase de montée en puissance, risquent d'être évincés avant même d'atteindre leur maturité, avec des conséquences lourdes :

- perte d'investissements dans l'ensemble de la chaîne de valeur européenne ;
- délocalisation d'un marché annuel de 250 milliards d'euros au profit des importations asiatiques ;
- retard en matière d'innovation et de savoir-faire ;
- fragilisation stratégique de l'industrie automobile ;
- dépendance accrue à des fournisseurs non européens pour des technologies critiques.

Dans ce contexte et face à l'urgence industrielle et financière à laquelle l'industrie européenne de la batterie pour véhicules électriques est confrontée, les dirigeants des trois groupes leaders du secteur d'origine européenne, ont appelé, au mois de septembre dernier, la commission européenne à mettre en place au plus vite un dispositif d'aides directes à la production.

Agro-alimentaire – viti-vinicole

La filière viticole française traverse depuis plusieurs années une crise profonde, liée à :

- la baisse structurelle de la consommation de vin ;
- une surproduction chronique ;
- la dégradation des débouchés à l'export ;
- et la multiplication des aléas climatiques.

Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs d'urgence (distillation de crise, plans d'arrachage indemnisé) qui conduisent à une réduction durable du potentiel de production.

À Bordeaux, la surface viticole devrait reculer de 18 000 ha entre 2023 et 2025, soit environ -15 % du vignoble.

Or, la filière « vins et eaux-de-vie de vin » représente 92 milliards d'euros de chiffre d'affaires, dont 33 milliards d'euros de retombées dans les filières support (agroéquipement, construction, emballage, métallurgie, etc.), soit 1,4 % du PIB français (données 2022).

La contraction de ce pilier entraîne donc un choc en chaîne pour de nombreux secteurs, en particulier pour les industries de la métallurgie liées :

- à la cuverie inox et chaudronnerie (cuves de vinification, citernes, tuyauteries, passerelles de chais, équipements de process) ;
- à la construction métallique (chais, bâtiments, charpentes, équipements de manutention) ;

– au machinisme agricole et viticole (tracteurs spécialisés, pulvérisateurs, machines à vendanger, outils de travail du sol, etc.).

La crise viticole fragilise donc mécaniquement les filières industrielles concernées en réduisant :

- les investissements de capacité (nouvelles caves, agrandissements) ;
- les investissements de productivité/qualité (modernisation des lignes de vinification, cuves thermorégulées, automatisation, robotisation) ;
- le renouvellement courant du parc de machines agricoles (tracteurs, pulvérisateurs, vendangeuses, etc.), fortement corrélé au revenu des exploitations.

Pour ces filières, la crise viticole se traduit déjà par :

- un repli des carnets de commandes (report ou annulation de projets de chais, de modernisation de cuveries et de renouvellement de matériel viticole) ;
- des tensions sur la trésorerie des PME sous-traitantes fortement dépendantes de la filière vin ;
- un risque accru sur l'emploi industriel dans certains territoires viticoles, en particulier le bordelais.

Pour les industriels de la métallurgie impliqués dans la fabrication des agro-équipements (fonderie de pièces, fabrication de châssis, composants mécano-soudés, cabines, accessoires), cela se traduit par :

- une sous-utilisation des capacités industrielles ;
- des pressions accrues sur les prix de la part des donneurs d'ordre ;
- des risques de sous-activité dans les bureaux d'études spécialisés en matériel viticole.

Dans le domaine de la cuverie inox, chaudronnerie et équipements de chais, la crise actuelle entraîne :

- le gel de nombreux projets de modernisation ou d'extension de chais (investissements reportés au profit du désendettement) ;
- la réduction de la taille de certains chais en lien avec l'arrachage de vignes et la distillation d'excédents ;
- le développement d'un marché de l'occasion et de la revente de matériel vinicole, notamment pour les cuves et les équipements de chai, qui vient concurrencer l'achat de matériels neufs.

Pour les entreprises de la métallurgie concernées, les effets négatifs sont multiples :

- baisse du carnet de commandes sur les cuves neuves et les projets « clés en main » ;
- montée des coûts fixes rapportés au chiffre d'affaires (AT, maintenance, amortissements) ;
- risque de délocalisation partielle de certains approvisionnements (cuves standardisées produites hors de France) si les volumes nationaux se contractent durablement.

Au-delà du machinisme et de la cuverie, d'autres segments industriels de la métallurgie subissent indirectement la crise viticole :

- construction métallique et bâtiment industriel : moindre demande de chais, d'entrepôts logistiques et de bâtiments de conditionnement/embouteillage dans les bassins viticoles en difficulté ;
- fonderie et fabrication de composants métalliques pour les lignes d'embouteillage, palettisation, convoyeurs et systèmes de tri (investissements repoussés ou dimensionnés à la baisse) ;
- équipements de manutention et logistique (chariots, racks, structures métalliques de

stockage) corrélés aux volumes conditionnés et expédiés, eux-mêmes affectés par la baisse de la demande.

Production d'agroéquipements

Les constructeurs de matériel agricole fabriquent une grande diversité d'équipements (tracteurs, équipements pour la viticulture, le travail des sols, les semis, la fertilisation, la protection des cultures, la récolte, l'élevage, etc.). Du fait de la grande diversité des matériels produits, le secteur compte un grand nombre d'agro-machinistes dont la majeure partie est composée de TPE. Une proportion importante de ces petites structures intervient toutefois essentiellement en qualité de sous-traitants des leaders.

L'agro-machinisme français entre en zone de turbulence, les agriculteurs achetant moins, louant plus, et se tournant vers l'occasion.

Depuis 2024, la filière subit de plein fouet le retournement des revenus agricoles en Europe. En 2025, les fabricants français voient à nouveau leur chiffre d'affaires reculer, pénalisés par la baisse des volumes et la prudence des grandes exploitations. Dans un marché volatil et fortement dominé par les groupes étrangers, les industriels misent sur l'innovation technologique, les services à forte valeur ajoutée et la montée en gamme pour défendre leurs positions.

Alors que les ruptures technologiques sont en train de redéfinir le marché dans un contexte d'automatisation et de transition bas carbone, les industriels du secteur doivent réorienter leur offre face au recul des ventes neuves et à la pression sur les marges.

La Gironde consacre près d'un quart de son territoire à l'agriculture, avec un poids déterminant de la viticulture (vignobles de Bordeaux) mais aussi de la sylviculture. Le département souligne le rôle structurant de l'agriculture, viticulture et forêt dans l'économie locale, tant en termes d'emploi que d'aménagement du territoire. La conjoncture viticole (pression sur les prix, restructurations, arrachages et reconversions en cours) conduit les exploitations à arbitrer plus sévèrement leurs investissements, en privilégiant parfois la remise à niveau ciblée plutôt que le renouvellement complet du parc machines.

Dans les Landes, l'agriculture se caractérise par de grandes cultures (maïs, élevage) et une très forte présence de la filière bois-sylviculture, ce qui génère des besoins spécifiques en matériels de récolte, de travail du sol, d'entretien des espaces et de logistique agricole. La volatilité des revenus liée aux marchés des grandes cultures et à la sylviculture pèse sur les projets d'équipement lourds.

Les entreprises de la métallurgie du territoire subissent ce ralentissement via les carnets de commandes, les marges et la gestion de la charge.

Bâtiment

Le bâtiment reste en creux après l'effondrement du logement neuf en 2024 ; la reprise 2025 est réelle mais fragile, et part d'un niveau très bas.

En 2024, 28 100 logements sont sortis de terre en Nouvelle-Aquitaine, soit le volume le plus bas observé depuis plus de 20 ans. Après un point haut en 2021, les mises en chantier de

logements poursuivent leur repli. Sur un an, la baisse est plus marquée dans la région qu'au niveau national. Les Landes font partie des départements les plus touchés en Nouvelle-Aquitaine : mises en chantier 2024 en baisse de plus de 30 %. La Gironde amortit davantage grâce à un socle d'activité plus diversifié.

Ce contexte se répercute directement sur la branche de la métallurgie territoriale : baisse/volatilité des commandes liées au neuf, pression sur marges et trésorerie, report partiel vers rénovation, non-résidentiel utile et marchés publics.

Les secteurs de la métallurgie les plus concernés par cette situation :

- charpente métallique/structures ;
- bardage/enveloppe ;
- métallerie-serrurerie de bâtiment ;
- menuiserie aluminium, garde-corps, escaliers ;
- sous-traitance d'éléments métal pour programmes résidentiels.

À l'heure actuelle, les relais de rebond identifiés via la rénovation et les équipements publics/industriels sont freinés par l'absence de signes de reprise des investissements.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé CPTN de la Gironde et des Landes, à savoir les départements de la Gironde et des Landes, à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue éligibles au financement sont les actions de formation professionnelle des salariés, à l'exclusion des formations obligatoires et réglementaires, avec une priorité donnée aux actions certifiantes et qualifiantes.

Ces actions viseront à :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et des secteurs de la branche en recherche de main-d'œuvre ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications, notamment les certifications

professionnelles de la branche de la métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, CCPM/CCPI), y compris par la voie de la VAE ;

- anticiper les départs à la retraite par la transmission des savoirs et savoir-faire et le tutorat.

2. Les financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de période de reconversion dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la région Nouvelle-Aquitaine ou l'État (par exemple, FNE, FSE, ADEC...).

Article 3 — Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie, la CPTN Gironde-Landes assurera le suivi du présent accord.

Dans ce cadre, un bilan d'étape sera réalisé tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Gironde-Landes invitera les membres de la CPTN Gironde-Landes à se réunir dans les conditions fixées par son règlement intérieur.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Gironde-Landes aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que les besoins exprimés par les entreprises de moins de 50 salariés feront l'objet d'une instruction prioritaire et d'un financement majoré en fonction des décisions du CA en vigueur à l'instruction des dossiers et dans la limite des fonds disponibles.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Drôme-Ardèche Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2026-02-02 Version KALI retenue : 2026-03-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à se réunir lorsque leur environnement et le contexte économique et social territorial le requiert afin de prévoir paritairement des mesures permettant d'accompagner la mise en œuvre, au sein d'entreprises qui rencontrent des difficultés ou pour faciliter d'éventuels changements de leur activité, de formations permettant de favoriser le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications professionnelles des salariés.

Cet accord se veut l'illustration de leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, les compétences et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises de moins de 250 salariés dites « TPE et PME ».

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent tout particulièrement à :

- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer le redémarrage de l'activité en mettant à profit les périodes de sous-activité pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers, à l'intégration et au développement des technologies, à la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés... ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain, avec une attention particulière aux TPE et PME ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, en priorité, des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ou le cœur de métier de leur entreprise et qui pourront être prises en compte dans le plan de développement des compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés (handicap, seniors, qualifications moindres...) ;
- accompagner les entreprises dans leur effort de formation en qualifiant les nouveaux salariés recrutés pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs

à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'outils extérieurs au présent accord tels que le plan de développement des compétences, les entretiens de parcours professionnel et la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Dans une démarche d'anticipation, ils permettent à leur propre niveau de développer les compétences des salariés en adéquation avec les enjeux de l'activité de l'entreprise et de sécuriser leurs parcours professionnels tout en préservant leur employabilité.

Enfin, ils rappellent leur attachement à la méthodologie paritaire de description et de classification des emplois figurant au titre V de la convention collective nationale de la métallurgie et plus spécifiquement aux outils que sont le référentiel d'analyse des emplois, le glossaire associé ainsi que le guide méthodologique permettant sa mise en œuvre pratique au sein des entreprises. Ils rappellent à cet égard que ce texte conventionnel prévoit que la fiche descriptive d'emploi servant à sa cotation fait notamment l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel (devenu entretien de parcours professionnel depuis la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025).

Réalisation d'un diagnostic paritaire préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie en Drôme et en Ardèche a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La situation industrielle est significativement dégradée dans notre pays. Nous constatons dans notre chambre syndicale une inflation des sollicitations et d'accompagnements juridiques d'aménagement et d'adaptation des organisations. Si la situation de départ est différente selon les secteurs, un dénominateur commun : l'arrêt des décisions d'investissement et donc de recrutement. L'impact est mis en évidence concernant l'intérim depuis mi-2025. C'est la conséquence des incertitudes politiques nationales et internationales, d'un taux de change défavorable à l'export, du contexte énergétique, du coût de la décarbonation et d'un décrochage de notre compétitivité plus largement. Cette situation intervient alors même que le fossé avec nos voisins européens n'a pas été résorbé ces dernières années : l'industrie ne représente que 9 % du PIB français contre une moyenne européenne de 16 %. En Allemagne, ce chiffre atteint 20 %, en Italie 17 %, en Espagne 13 %. Bien que la situation se tende, la métallurgie est et doit pouvoir continuer d'être un secteur pourvoyeur d'emplois de qualité. Près de 40 000 postes « vacants » sont à pourvoir dans la métallurgie, soit près de la moitié des postes de l'industrie. Des tensions de recrutement se font toujours sentir sur de nombreux métiers à l'image des soudeurs, chaudronniers, usineurs, techniciens de maintenance ou encore sur les métiers de l'ingénierie. On estime à 200 000 les recrutements par an à l'horizon 2030-2035 pour compenser les départs à la retraite et répondre à des enjeux de mobilité externe.

L'enquête de conjoncture réalisée auprès d'un échantillon représentatif des adhérents de l'UIMM Drôme Ardèche indique que 25 % d'entre eux sont pessimistes sur les perspectives de certains de leurs marchés. Au 2nd semestre 2025, 48 % des répondants constataient une

dégradation de leur carnet de commandes et un taux d'utilisation de leurs capacités de production inférieur à 60 % pour 22 % des répondants. Malgré ce contexte, les difficultés de recrutement restent importantes sur les profils qualifiés. La Drôme Ardèche marquée par une bonne dynamique économique du couloir rhodanien et de l'axe Valence-Grenoble est de nature à pouvoir assurer un renouvellement industriel compte tenu également de sa forte diversité d'activité. Les zones rurales ou de montagne sont plus en difficulté pour assurer un renouvellement d'activité industrielle en cas de défaillance d'entreprise.

Le secteur de la métallurgie en Drôme Ardèche se caractérise par un réseau très diversifié d'entreprises de type PME ou TPE mais également de grands groupes, en particulier aéronautique, automobile et nucléaire. Toutes les filières industrielles sont globalement représentées :

- fabrication de machines et autres équipements Aéronautique ;
- nucléaire & énergie ;
- véhicule et automobile ;
- électrique, électronique & numérique ;
- construction ;
- sous-traitance mécanique ;
- sous-traitance tôlerie, chaudronnerie ;
- autre sous-traitance ;
- médical ;
- instrumentation ;
- machines spéciales ;
- défense.

Ces secteurs d'activité représentent 25 000 emplois.

Depuis 2024 les entreprises industrielles de la région ont enregistré un recul d'activité plus important qu'anticipé. Cette dégradation concerne aussi bien le marché national que les débouchés export. Le ralentissement de l'activité industrielle, observé depuis fin 2023, s'est progressivement accentué, notamment au cours du second semestre 2024. Le chiffre d'affaires annuel s'inscrit en repli sur l'année (- 2 %). Mesurée en volume, la production industrielle a baissé de 3 %.

• Situation de l'emploi :

En Drôme-Ardèche, le marché du travail reste globalement moins favorable que la moyenne régionale. Au 3e trimestre 2025, le taux de chômage s'établit à 7,9 % dans la Drôme et 7,7 % en Ardèche, contre 6,6 % en Auvergne-Rhône-Alpes.

Dans ce contexte, la situation de tension sur les métiers qualifiés reste forte et nécessite de mobiliser tous les moyens nécessaires au travers de la promotion des métiers et la mise en place de formations qualifiantes.

À titre d'illustration, le job board « L'industrie recrute » piloté par la branche en Drôme-Ardèche permet de diffuser plus de 934 offres en 2025 pour 11 544 candidatures en augmentation de 46 % par rapport à 2024. C'est là une illustration supplémentaire de la nécessité de développer notre attractivité et renforcer le maintien dans l'emploi qualifié.

Dans la métallurgie, le nombre d'intérimaires a cessé de décroître, affichant même une légère croissance au deuxième trimestre 2025 (+ 3 900 environ). Ce mouvement a tout juste suffi pour éviter une nouvelle compression des effectifs totaux : après les chiffres encourageants obtenus entre 2022 et la première partie de 2024, le nombre de salariés hors intérim a en effet reculé pour le quatrième trimestre consécutif.

En Drôme-Ardèche :

À la fin de du 3e trimestre 2025 la banque de France dénombrait 609 défaillances d'entreprises en Drôme (+ 34,4 % en un an), un chiffre jamais égalé. Côté Ardèche, le chiffre est de 240, un nombre quasiment stable.

En 2025, quelques PSE et redressements judiciaires au sein de la branche ont fait leur retour sur notre territoire dans les secteurs de l'électronique et du véhicule après plusieurs années de croissance.

La dernière enquête de conjoncture réalisée par l'UIMM Drôme-Ardèche auprès de ses adhérents à la fin du 3e trimestre 2025 fait état d'une dégradation de certains indicateurs. 25 % des répondants indiquent être pessimistes concernant leurs marchés et 7 % sont pessimistes quant à la santé économique de leur entreprise. En proportion, les filières machines spéciales et automobiles constatent la plus importante dégradation de leur chiffre d'affaires (cf. diagnostic économique joint).

2. Maintien dans l'emploi et évolution des métiers

Les difficultés de recrutement illustrent l'importance, pour les entreprises, de préserver l'emploi en accompagnant l'évolution des compétences des salariés. Il est donc essentiel d'anticiper, à court et moyen terme, les transformations des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer efficacement les salariés au maintien dans l'emploi dans la perspective d'une reprise d'activité.

Les grandes tendances structurelles observées au cours de la dernière décennie devraient se poursuivre, voire s'intensifier, dans un contexte marqué par la transition numérique (notamment l'intégration et la maîtrise de l'outil de l'intelligence artificielle), les politiques climatiques et la volonté de réduire la dépendance industrielle.

L'adaptation permanente des entreprises aux évolutions technologiques, à la transition énergétique ainsi qu'aux mutations sociétales et réglementaires entraîne un recours aux fonctions transverses et en particulier R&D, cybersécurité et numériques.

Dans ce contexte, la part de l'emploi industriel devrait globalement se maintenir à l'horizon 2030.

Les évolutions sectorielles entraîneront des conséquences directes sur l'emploi, à savoir :

- l'accélération de la transition écologique et énergétique générera de nouveaux besoins en emplois et en compétences, notamment dans l'ingénierie énergétique, la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène ;
- la transformation des métiers liée au développement des technologies, déjà engagée, va s'amplifier dans les années à venir. De nombreux métiers seront profondément transformés et de nouveaux émergeront, tandis que les compétences requises pour les métiers existants

évolueront significativement ;

- la mise en œuvre de la stratégie nationale bas carbone (SNBC), adoptée en 2015 à la suite des engagements pris lors de la COP21, devrait relancer la filière nucléaire, notamment à travers la construction de nouveaux réacteurs. L'annonce d'un projet d'EPR2 sur le site du Bugey, dans l'Ain, les investissements réalisés par la filière en Drôme-Ardèche, pourraient ainsi susciter, chez les entreprises adhérentes, un intérêt croissant pour ce marché. Les coûts de l'énergie sont également de précieux leviers de rentabilité et imposent de nouvelles compétences de monitoring et de gestion des fluides et énergies qui sont autant de nouveaux métiers ou compétences additionnelles ;
- dans un contexte de ruptures technologiques et géopolitiques, la loi de programmation militaire 2024-2030, définitivement adoptée, vise notamment à renforcer la supériorité technologique des armées françaises. Le développement des unités robotisées, des drones ou encore de l'informatique quantique devrait entraîner une évolution et une transformation des emplois dans ce secteur ;
- la filière aéronautique et spatiale française et européenne tractée par ses entreprises leader conservent une capacité de développement de nouveaux marchés civils et militaires. L'évolution vers une aviation plus écologique et l'électrification des technologies embarquées va fortement faire évoluer les métiers et sera un gage de renforcement de l'autonomie stratégique du secteur.

Enfin, les études – notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie – montrent que la majorité des métiers connaîtront des évolutions rapides, caractérisées par un élargissement des compétences attendues : réduction des tâches les plus simples, autonomie accrue, maîtrise de plusieurs technologies, capacité d'adaptation au changement, exigences techniques et managériales renforcées pour les ouvriers, techniciens et cadres, ainsi qu'un renforcement de la relation client.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN des territoires de la Drôme et de l'Ardèche ».

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, non cadres, et cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle : objectifs poursuivis et thématiques concernées

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord ont notamment pour objectif et pour ambition de :

- permettre aux salariés de monter en compétences sur les méthodes de travail, les nouveaux outils et les nouvelles technologies du secteur et obtenir la déclinaison des dispositifs GEPP ;

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés ;
- favoriser les mobilités internes et/ou les évolutions internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants et/ou aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- dans le cadre des évolutions organisationnelles et technologiques, former les managers à la conduite et à l'accompagnement du changement ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs dans l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche (VAE, CQP...) ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tension et/ou les métiers d'avenir ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

En cohérence avec ces objectifs partagés par les partenaires sociaux, il est précisé que les formations mobilisables dans le cadre du présent dispositif « mesures urgentes » portent notamment sur les thèmes de formation suivants :

- techniques industrielles (mécanique, maintenance industrielle, électrique, électronique, usinage, tuyauterie, soudage, chaudronnerie, ingénierie de production et qualité...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualification spécifique métier, CQPM de la branche, CQPI, CCPM de la branche, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (cybersécurité, informatique, technico-commercial, achats) ;
- formations liées à l'acquisition et à l'exploitation des données ;
- formation à la conduite et à l'accompagnement du changement.

2. Les publics bénéficiaires privilégiés de ces mesures urgentes en faveur de l'emploi

En outre, les organisations signataires ont convenu ensemble que ces formations mobilisables dans le cadre du présent accord concernent en particulier et de manière privilégiée les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et qui sont concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues (ou risquent de devenir) obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter leur adaptation aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne dans le cadre de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et leur donner les moyens permettant le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant la fin de leur carrière par notamment la mise en place des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

3. Les financements pouvant être sollicités par les entreprises

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents 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 les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de la période de reconversion dans les conditions définies par les textes en vigueur, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure et dans les conditions des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou par l'État.

Article 3 — Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 — Rendez-vous des parties signataires et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 1 à 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Drôme-Ardèche.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

L'UIMM Drôme-Ardèche invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai minimal de deux semaines précédant la date définie pour la réunion de cette commission.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre et son adéquation aux besoins exprimés par les entreprises.

Les parties conviennent que lors de chaque réunion de cette commission, seront examinés par les partenaires sociaux présents, les indicateurs de suivi suivants :

- nombre de salariés/stagiaires concernés ;
- nombre de salariés/stagiaires par catégorie professionnelle ;
- nombre de salariés/stagiaires par tranches d'âges ;
- nombre de salariés/stagiaires par sexe ;
- intitulés des formations concernées et identification de celles qui sont diplômantes et/ou certifiantes ;
- montant total des sommes engagées par l'OPCO 2i dans ce cadre ;
- nombre total d'entreprises concernées ;
- effectif des entreprises qui emploient les salariés/stagiaires bénéficiaires ;
- code NACE/APE dont relèvent ces entreprises.

Ces indicateurs seront établis et présentés aux représentants des organisations signataires composant la commission de suivi par l'OPCO 2i pour chaque période comprise entre deux commissions.

Par ailleurs, les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux commissions paritaires instituées par la convention collective nationale de la métallurgie, notamment la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles conviennent donc qu'un bilan annuel des indicateurs susmentionnés sera transmis, à l'issue de ces réunions de suivi, à la CPREFP Auvergne-Rhône-Alpes ainsi qu'à la CPNEFP.

Article 5 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Drôme-Ardèche aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

À la lumière des données transmises dans le cadre de la commission de suivi, cette procédure de révision pourra notamment être mobilisée, le cas échéant, afin de prévoir des adaptations propres aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 — Dispositions spécifiques pour les 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Savoie Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-02-16 Version KALI retenue : 2026-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie fixe la formule de calcul de la prime d'ancienneté applicable pour l'ensemble du territoire national mais retient que la valeur de point servant à ce calcul fait l'objet d'une négociation territoriale.

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis le 30 janvier 2026 afin de négocier la valeur de point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celui-ci.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ géographique de la CPTN de la Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Valeur de point au 1er mars 2026

La valeur du point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie est fixé, pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E, à 5,56 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1er mars 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 4 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le présent accord a pour objet de fixer la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 — Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Rouen et Dieppe Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-03-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 13 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté sur la situation économique et conjoncturelle du territoire Rouen/Dieppe et de la situation de l'emploi sur le territoire seinomarin. La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Rouen/Dieppe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Rouen/Dieppe.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen et de Dieppe.

Bas-Rhin Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2026-01-12 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les entreprises du Bas-Rhin, en particulier des filières automobiles, du bâtiment et de l'agroalimentaire entre autres, traversent une période difficile marquée par plusieurs défis.

Le secteur automobile, historiquement fort dans le sud de l'Alsace avec des grands constructeurs automobiles ainsi que ses sous-traitants connaît une réduction significative de la production et un ralentissement des ventes. Cette situation est notamment due à la transition vers des véhicules électriques, qui exige des investissements colossaux pour les fabricants. La pression de la concurrence internationale exacerbe encore les difficultés pour les entreprises locales. Ces conditions difficiles entraînent une réduction des effectifs dans certaines entreprises et une incertitude pour les salariés. Les plans de licenciements sont plus fréquents dans la région que par le passé, affectant non seulement les salariés de ces entreprises, mais aussi les sous-traitants et l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le secteur du bâtiment, quant à lui, connaît un ralentissement du rythme de développement des nouveaux projets immobiliers, ce qui réduit l'activité dans le secteur du logement et des infrastructures. Les conséquences se répercutent directement sur les industries liées à cette filière que sont les fabricants de matériel électriques ainsi que les fabricants de machines. De plus, l'incertitude liée aux réglementations environnementales et aux normes de construction, qui évoluent rapidement, complique davantage la planification des projets à long terme.

La situation actuelle pousse également les acteurs économiques à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles réalités. Dans l'automobile, la recherche et l'innovation dans les véhicules écologiques ou autonomes semblent être des pistes pour assurer la pérennité du secteur à moyen et long terme. Le secteur du bâtiment, quant à lui, mise sur la rénovation énergétique et l'adaptation des bâtiments anciens pour répondre aux enjeux environnementaux tout en restant compétitif face à la hausse des prix.

D'autres secteurs sont impactés également tels que la sous-traitance mécanique, le traitement de surface et quelques autres.

Il est donc essentiel que des mesures d'accompagnement soient prises par les autorités publiques pour soutenir ces secteurs. Des aides à l'investissement, une simplification des procédures administratives et un soutien aux formations dans les métiers de demain peuvent contribuer à atténuer ces effets négatifs. La coopération entre les entreprises et les acteurs publics sera un élément clé pour la résilience économique de l'Alsace face à ces défis majeurs afin de les aider à passer cette période qui pourrait être plus durable que les autres périodes de

crise connues.

L'objectif de cet accord est donc de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche de la métallurgie dans le Bas-Rhin qui se retrouvent confrontées à des difficultés économiques liées à la baisse significative d'activité.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Article 1er — Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé (en annexe du présent accord) de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie, les signataires ont défini des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 2 du présent accord.

Article 2 — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective précitée.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 3 — Mesures en faveur de l'attractivité de la branche, des entreprises et des métiers industriels dans le Bas-Rhin

3.1. Mesures en faveur de la promotion des atouts des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries alsaciennes à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les signataires recommandent que soient menées des actions collectives de présentations et d'informations sur la branche, la réalité des entreprises du territoire et la diversité des métiers afin de mettre en perspective auprès d'un large public (les jeunes, les enseignants, les prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, les demandeurs d'emploi et le grand public) les atouts de la branche, notamment en termes d'insertion et de potentialités d'évolutions professionnelles avec une attention particulière portée sur le développement de la mixité et de la diversité.

3.2. Mesures en faveur de la promotion du dispositif de certifications de la branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, d'attester qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires décident, afin de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de titulaires d'une certification professionnelle.

Dans ce cadre, ils se sont fixés comme ambition de garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de la métallurgie auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il conviendra d'assurer, dans toute la mesure du possible et dans le cadre d'une politique interindustrielle de développement de la certification professionnelle, la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles.

Article 4 — Mesures en faveur de l'emploi industriel dans le Bas-Rhin

4.1. Mesures en faveur du déploiement de démarches de gestion anticipative des parcours et projets professionnels

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouve notamment sa capacité à mettre en place une gestion anticipative et préventive de l'évolution de ses compétences et par conséquent de ses ressources humaines.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur la GPEC ou GEPP notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, la RSE, et la QVCT auprès des entreprises de la branche, et notamment des TPE-PME.

Les signataires recommandent que soient ainsi menées des actions collectives d'information, de sensibilisation et de présentation de ces démarches, afin que les entreprises puissent s'engager dans des démarches de GPEC ou GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE et QVCT.

Afin de faciliter l'accès et l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises, notamment les TPE-PME, les signataires recommandent le recours aux outils mis en place par la branche (notamment « RSE-UIMM ») et incitent les entreprises à activer les dispositifs d'accompagnement financés par l'OPCO 2i (diagnostic et accompagnement).

4.2. Mesures en faveur de la promotion des dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles

Les signataires conviennent, à travers cet accord, de faire la promotion conjointe des dispositifs existants d'accompagnement des mobilités professionnelles (ex : Pro-A, transitions collectives, projet de transition professionnelle, congé de mobilité...) en tant que réponse aux mutations économiques.

Article 5 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel dans le Bas-Rhin

Afin de permettre aux entreprises de la métallurgie de rester compétitives sur leurs marchés, de se diversifier, voire d'accéder à de nouveaux marchés, les signataires – sur la base des éléments du diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie dans le Bas-Rhin – conviennent de définir des mesures urgentes visant à accompagner les entreprises et salariés visés à l'article 2 du présent accord face à leurs difficultés actuelles et aux défis structurants et interdépendants à venir.

5.1. Mesures urgentes en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue constitue un levier majeur de l'accès à l'emploi et à l'employabilité.

Par le développement d'actions de formation professionnelle concertées, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Par ailleurs, le déploiement de politiques de formation proactives permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de soutenir leur compétitivité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser leur image auprès d'un large public.

Dans ce cadre, les signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs qualifiants, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes, notamment lors de forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, et de tout autre moyen de communication qui sera jugé pertinent en fonction du public à atteindre.

5.2. Mesures urgentes en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi. Elles doivent également permettre aux entreprises de qualifier les personnes nouvellement recrutées afin de faire face aux risques de pertes de compétences dues essentiellement aux évolutions démographiques prévisibles des effectifs de la branche et d'accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process.

Les signataires rappellent que le dispositif n'a pas vocation à financer les formations réglementaires. Une information spécifique sur le recours au dispositif sera réalisée dans le cadre des obligations réglementaires incombant aux entreprises en la matière.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les prises en charge des actions éligibles se font dans la limite du budget, et selon les

conditions, arrêtés par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

L'UIMM Alsace notifiera aux organisations syndicales les modalités de financement arrêtées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i au bénéfice des présentes mesures dès qu'elle en aura été informée.

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant notamment les dispositifs de financement de droit commun que sont le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche.

5.3. Mesures urgentes en faveur du développement des emplois industriels sur le territoire

Les signataires insistent sur la nécessité de nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi sur le territoire et, plus particulièrement, avec les différentes représentations territoriales de France Travail afin d'accompagner les implantations d'usines dans le cadre de la réindustrialisation du territoire en explorant toute la potentialité des dispositifs d'insertion existants, notamment la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), en favorisant, à chaque fois que cela sera possible, le recours à l'AFEST (action de formation en situation de travail) en ce que cette modalité pédagogique particulière participe de la valorisation et de la transmission des savoirs et compétences métallurgiques traditionnels.

Article 6 — Durée de l'accord et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-4 et L. 2261-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2026.

Article 7 — Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement à l'occasion d'une réunion de la C2EF comprenant un point spécifique à l'ordre du jour.

Un bilan global sera réalisé dans le cadre de la C2EF au plus tard dans l'année suivant la fin d'application du présent accord.

Ces bilans comprendront notamment les données relatives au nombre d'entreprise ayant eu recours au dispositif ainsi qu'à leur taille, la répartition par catégories socio-professionnelles, par genre, ainsi que l'âge des salariés formés et la nature de formation suivies, communiquées par l'OPCO 2i.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra, à cet effet, participer à ces réunions de la C2EF.

Article 8 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alsace aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 9 — Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires de l'accord s'engagent à soutenir les TPE/PME qui en feront la demande dans le cadre de leurs démarches administratives de présentation de leur dossier.

Article 10 — Publicité de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

L'UIMM Alsace diffusera sur son site internet une information spécifique comportant le texte du présent accord.

Article 11 — Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 — Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Annexe

Article

Annexe Diagnostic partagé

Réunion du 4 décembre 2025.

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 177 à 212.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0024.pdf/BOCC

Haut-Rhin Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Date du texte : 2026-01-13 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les entreprises du Haut-Rhin, en particulier dans les filières automobiles, du bâtiment et de l'alimentaire entre autres, traversent une période difficile marquée par plusieurs défis.

Le secteur automobile, historiquement fort dans le sud de l'Alsace avec des grands constructeurs automobiles ainsi que ses sous-traitants connaît une réduction significative de la production et un ralentissement des ventes. Cette situation est notamment due à la transition vers des véhicules électriques, qui exige des investissements colossaux pour les fabricants. La pression de la concurrence internationale exacerbe encore les difficultés pour les entreprises locales. Ces conditions difficiles entraînent une réduction des effectifs dans certaines entreprises et une incertitude pour les salariés. Les plans de licenciements sont plus fréquents dans la région que par le passé, affectant non seulement les salariés de ces entreprises, mais aussi les sous-traitants et l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le secteur du bâtiment, quant à lui, connaît un ralentissement du rythme de développement des nouveaux projets immobiliers, ce qui réduit l'activité dans le secteur du logement et des infrastructures. Les conséquences se répercutent directement sur les industries liées à cette filière que sont les fabricants de matériel électriques ainsi que les fabricants de machines. De plus, l'incertitude liée aux réglementations environnementales et aux normes de construction, qui évoluent rapidement, complique davantage la planification des projets à long terme.

La situation actuelle pousse également les acteurs économiques à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles réalités. Dans l'automobile, la recherche et l'innovation dans les véhicules écologiques ou autonomes semblent être des pistes pour assurer la pérennité du secteur à moyen et long terme. Le secteur du bâtiment, quant à lui, mise sur la rénovation énergétique et l'adaptation des bâtiments anciens pour répondre aux enjeux environnementaux tout en restant compétitif face à la hausse des prix.

D'autres secteurs sont impactés également tels que la sous-traitance mécanique, le traitement de surface et quelques autres.

Il est donc essentiel que des mesures d'accompagnement soient prises par les autorités publiques pour soutenir ces secteurs. Des aides à l'investissement, une simplification des procédures administratives et un soutien aux formations dans les métiers de demain peuvent contribuer à atténuer ces effets négatifs. La coopération entre les entreprises et les acteurs publics sera un élément clé pour la résilience économique de l'Alsace face à ces défis majeurs afin de les aider à passer cette période qui pourrait être plus durable que les autres périodes de

crise connues.

L'objectif de cet accord est donc de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche de la métallurgie dans le Haut-Rhin qui se retrouvent confrontées à des difficultés économiques liées à la baisse significative d'activité.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Article 1er — Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé (en annexe du présent accord) de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie, les signataires ont défini des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 2 du présent accord.

Article 2 — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN du Haut-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective précitée.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 3 — Mesures en faveur de l'attractivité de la branche, des entreprises et des métiers industriels dans le Haut-Rhin

3.1. Mesures en faveur de la promotion des atouts des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries alsaciennes à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les signataires recommandent que soient menées des actions collectives de présentations et d'informations sur la branche, la réalité des entreprises du territoire et la diversité des métiers afin de mettre en perspective auprès d'un large public (les jeunes, les enseignants, les prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, les demandeurs d'emploi et le grand public) les atouts de la branche, notamment en termes d'insertion et de potentialités d'évolutions professionnelles avec une attention particulière portée sur le développement de la mixité et de la diversité.

3.2. Mesures en faveur de la promotion du dispositif de certifications de la branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, d'attester qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires décident, afin de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de titulaires d'une certification professionnelle.

Dans ce cadre, ils se sont fixés comme ambition de garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de la métallurgie auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il conviendra d'assurer, dans toute la mesure du possible et dans le cadre d'une politique interindustrielle de développement de la certification professionnelle, la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles.

Article 4 — Mesures en faveur de l'emploi industriel dans le Haut-Rhin

4.1. Mesures en faveur du déploiement de démarches de gestion anticipative des parcours et projets professionnels

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouve notamment sa capacité à mettre en place une gestion anticipative et préventive de l'évolution de ses compétences et par conséquent de ses ressources humaines.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur la GPEC ou GEPP notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, la RSE, et la QVCT auprès des entreprises de la branche, et notamment des TPE-PME.

Les signataires recommandent que soient ainsi menées des actions collectives d'information, de sensibilisation et de présentation de ces démarches, afin que les entreprises puissent s'engager dans des démarches de GPEC ou GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE et QVCT.

Afin de faciliter l'accès et l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises, notamment les TPE-PME, les signataires recommandent le recours aux outils mis en place par la branche (notamment « RSE-UIMM ») et incitent les entreprises à activer les dispositifs d'accompagnement financés par l'OPCO 2i (diagnostic et accompagnement).

4.2. Mesures en faveur de la promotion des dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles

Les signataires conviennent, à travers cet accord, de faire la promotion conjointe des dispositifs existants d'accompagnement des mobilités professionnelles (ex : Pro-A, transitions collectives, projet de transition professionnelle, congé de mobilité...) en tant que réponse aux mutations économiques.

Article 5 — Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel dans le Haut-Rhin

Afin de permettre aux entreprises de la métallurgie de rester compétitives sur leurs marchés, de se diversifier, voire d'accéder à de nouveaux marchés, les signataires – sur la base des éléments du diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie dans le Haut-Rhin – conviennent de définir des mesures urgentes visant à accompagner les entreprises et salariés visés à l'article 2 du présent accord face à leurs difficultés actuelles et aux défis structurants et interdépendants à venir.

5.1. Mesures urgentes en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue constitue un levier majeur de l'accès à l'emploi et à l'employabilité.

Par le développement d'actions de formation professionnelle concertées, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Par ailleurs, le déploiement de politiques de formation proactives permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de soutenir leur compétitivité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser leur image auprès d'un large public.

Dans ce cadre, les signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs qualifiants, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes, notamment lors de forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, et de tout autre moyen de communication qui sera jugé pertinent en fonction du public à atteindre.

5.2. Mesures urgentes en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi. Elles doivent également permettre aux entreprises de qualifier les personnes nouvellement recrutées afin de faire face aux risques de pertes de compétences dues essentiellement aux évolutions démographiques prévisibles des effectifs de la branche et d'accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process.

Les signataires rappellent que le dispositif n'a pas vocation à financer les formations réglementaires. Une information spécifique sur le recours au dispositif sera réalisée dans le cadre des obligations réglementaires incombant aux entreprises en la matière.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les prises en charge des actions éligibles se font dans la limite du budget, et selon les

conditions, arrêtés par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

L'UIMM Alsace notifiera aux organisations syndicales les modalités de financement arrêtées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i au bénéfice des présentes mesures dès qu'elle en aura été informée.

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant notamment les dispositifs de financement de droit commun que sont le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche.

5.3. Mesures urgentes en faveur du développement des emplois industriels sur le territoire

Les signataires insistent sur la nécessité de nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi sur le territoire et, plus particulièrement, avec les différentes représentations territoriales de France Travail afin d'accompagner les implantations d'usines dans le cadre de la réindustrialisation du territoire en explorant toute la potentialité des dispositifs d'insertion existants, notamment la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), en favorisant, à chaque fois que cela sera possible, le recours à l'AFEST (action de formation en situation de travail) en ce que cette modalité pédagogique particulière participe de la valorisation et de la transmission des savoirs et compétences métallurgiques traditionnels.

Article 6 — Durée de l'accord et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-4 et L. 2261-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1er janvier 2026.

Article 7 — Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement à l'occasion d'une réunion de la C2EF comprenant un point spécifique à l'ordre du jour.

Un bilan global sera réalisé dans le cadre de la C2EF au plus tard dans l'année suivant la fin d'application du présent accord.

Ces bilans comprendront notamment les données relatives au nombre d'entreprise ayant eu recours au dispositif ainsi qu'à leur taille, la répartition par catégories socio-professionnelles, par genre, ainsi que l'âge des salariés formés et la nature de formation suivies, communiquées par l'OPCO 2i.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra, à cet effet, participer à ces réunions de la C2EF.

Article 8 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alsace aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 9 — Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires de l'accord s'engagent à soutenir les TPE/PME qui en feront la demande dans le cadre de leurs démarches administratives de présentation de leur dossier.

Article 10 — Publicité de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

L'UIMM Alsace diffusera sur son site internet une information spécifique comportant le texte du présent accord.

Article 11 — Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 — Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Annexe

Article

Annexe Diagnostic partagé

Réunion du 4 décembre 2025.

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 219 à 254.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0025.pdf/BOCC

Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur de point au 1er février 2026

Date du texte : 2026-02-10 Version KALI retenue : 2026-03-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 5 décembre 2025 et le 10 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 février 2025.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements de la Corse-du-Sud (2A) et de la Haute-Corse (2B).

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à quatre euros et quinze centimes d'euros (4,15 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2026.

Article 3 — Rappel et maintien de la convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes

Rappel de l'article 3 de l'accord du 11 juillet 2024 : « Dans le cadre de l'accord du 11 juillet 2024 fixant la première valeur du point applicable dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse suite à l'entrée en vigueur le 1er janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux se sont engagés à faire évoluer cette valeur de manière progressive dans une perspective de convergence avec le département des Alpes-Maritimes.

Il a été ainsi convenu qu'à l'issue d'une période de 5 ans, soit au plus tard le 1er juillet 2029, la valeur du point applicable dans les départements susvisés, sera identique à celle appliquée à la même date dans le département des Alpes-Maritimes.

La mise en place de cette mesure de lancement visant à garantir une transition harmonieuse vers une valeur du point équivalente entre la Corse et les Alpes-Maritimes. Elle reflète l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'équité et de la cohérence dans le calcul de la prime d'ancienneté. »

À ce titre, les partenaires sociaux décident du maintien de la volonté de convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes, conformément à la durée et aux modalités rappelées ci-avant.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures à compter du 1er février 2026

Département Corse-du-Sud – 2A.

Département Haute-Corse – 2B.

Valeur de point : 4,15 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	18,05 €	24,07 €	30,09 €	36,11 €	42,12 €	48,14 €	54,16 €	60,18 €	66,19 €	72,21 €	78,23 €	84,25 €	90,26 €
	2	19,92 €	26,56 €	33,20 €	39,84 €	46,48 €	53,12 €	59,76 €	66,40 €	73,04 €	79,68 €	86,32 €	92,96 €	99,60 €

B	3	21,79 €	29,05 €	36,31 €	43,58 €	50,84 €	58,10 €	65,36 €	72,63 €	79,89 €	87,15 €	94,41 €	101,68 €	108,94 €
	4	24,28 €	32,37 €	40,46 €	48,56 €	56,65 €	64,74 €	72,83 €	80,93 €	89,02 €	97,11 €	105,20 €	113,30 €	121,39 €
C	5	27,39 €	36,52 €	45,65 €	54,78 €	63,91 €	73,04 €	82,17 €	91,30 €	100,43 €	109,56 €	118,69 €	127,82 €	136,95 €
	6	30,50 €	40,67 €	50,84 €	61,01 €	71,17 €	81,34 €	91,51 €	101,68 €	111,84 €	122,01 €	132,18 €	142,35 €	152,51 €
D	7	32,37 €	43,16 €	53,95 €	64,74 €	75,53 €	86,32 €	97,11 €	107,90 €	118,69 €	129,48 €	140,27 €	151,06 €	161,85 €
	8	36,11 €	48,14 €	60,18 €	72,21 €	84,25 €	96,28 €	108,32 €	120,35 €	132,39 €	144,42 €	156,46 €	168,49 €	180,53 €
E	9	41,09 €	54,78 €	68,48 €	82,17 €	95,87 €	109,56 €	123,26 €	136,95 €	150,65 €	164,34 €	178,04 €	191,73 €	205,43 €
	10	47,31 €	63,08 €	78,85 €	94,62 €	110,39 €	126,16 €	141,93 €	157,70 €	173,47 €	189,24 €	205,01 €	220,78 €	236,55 €

Alpes-Maritimes Valeur de point au 1er février 2026

Date du texte : 2026-02-10 Version KALI retenue : 2026-03-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 5 décembre 2025 et le 10 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 février 2025.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département des Alpes-Maritimes.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à cinq euros et seize centimes d'euros (5,16 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures à compter du 1er février 2026

Département des Alpes-Maritimes.

Valeur de point : 5,16 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,45 €	29,93 €	37,41 €	44,89 €	52,37 €	59,86 €	67,34 €	74,82 €	82,30 €	89,78 €	97,27 €	104,75 €	112,23 €
	2	24,77 €	33,02 €	41,28 €	49,54 €	57,79 €	66,05 €	74,30 €	82,56 €	90,82 €	99,07 €	107,33 €	115,58 €	123,84 €
B	3	27,09 €	36,12 €	45,15 €	54,18 €	63,21 €	72,24 €	81,27 €	90,30 €	99,33 €	108,36 €	117,39 €	126,42 €	135,45 €
	4	30,19 €	40,25 €	50,31 €	60,37 €	70,43 €	80,50 €	90,56 €	100,62 €	110,68 €	120,74 €	130,81 €	140,87 €	150,93 €
C	5	34,06 €	45,41 €	56,76 €	68,11 €	79,46 €	90,82 €	102,17 €	113,52 €	124,87 €	136,22 €	147,58 €	158,93 €	170,28 €
	6	37,93 €	50,57 €	63,21 €	75,85 €	88,49 €	101,14 €	113,78 €	126,42 €	139,06 €	151,70 €	164,35 €	176,99 €	189,63 €
D	7	40,25 €	53,66 €	67,08 €	80,50 €	93,91 €	107,33 €	120,74 €	134,16 €	147,58 €	160,99 €	174,41 €	187,82 €	201,24 €
	8	44,89 €	59,86 €	74,82 €	89,78 €	104,75 €	119,71 €	134,68 €	149,64 €	164,60 €	179,57 €	194,53 €	209,50 €	224,46 €
E	9	51,08 €	68,11 €	85,14 €	102,17 €	119,20 €	136,22 €	153,25 €	170,28 €	187,31 €	204,34 €	221,36 €	238,39 €	255,42 €
	10	58,82 €	78,43 €	98,04 €	117,65 €	137,26 €	156,86 €	176,47 €	196,08 €	215,69 €	235,30 €	254,90 €	274,51 €	294,12 €

Valenciennois et Cambrésis Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-02-13 Version KALI retenue : 2026-04-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 7 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Pour mémoire, une trajectoire pluriannuelle a été décidée en 2025 entre les partenaires, avec pour ambition d'atteindre une valeur de 5 euros d'ici 2028.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Valenciennois et du Cambrésis, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Valeur du point

À compter du 1er mars 2026, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,73 euros.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Cambrai et de Valenciennes.

Finistère Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-03-09 Version KALI retenue : 2026-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département du Finistère, notamment en matière de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 9 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord se substitue à l'accord du 26 juin 2023.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN du Finistère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département du Finistère.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,35 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er mars 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Finistère.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brest.

Belfort-Montbéliard Valeur de point au 1er avril 2026

Date du texte : 2026-03-20 Version KALI retenue : 2026-04-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 décembre 2025, le 10 février 2026 et le 12 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Belfort/Montbéliard, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Belfort et de Montbéliard.

Doubs Valeur de point au 1er avril 2026

Date du texte : 2026-03-20 Version KALI retenue : 2026-04-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 décembre 2025 et le 11 février 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Doubs, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Haute-Saône Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er avril 2026

Date du texte : 2026-03-20 Version KALI retenue : 2026-04-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 décembre 2025, le 11 février 2026 et le 11 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Haute-Saône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Auvergne Valeur de point au 1er mai 2026

Date du texte : 2026-04-03 Version KALI retenue : 2026-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 3 avril 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Auvergne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,43 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er mai 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Bas-Rhin Valeur de point au 1er avril 2026

Date du texte : 2026-03-27 Version KALI retenue : 2026-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Après s'être réunis le 3 mars 2026, au regard du contexte économique complexe qui touche à la fois les entreprises et les salariés, et dans l'optique notamment de maintenir l'attractivité de la branche, l'UIMM Alsace et les organisations syndicales ont convenu du présent accord.

La valeur du point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de l'analyse conjointe de la situation économique dans le Bas-Rhin.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,95 € à compter du 1er avril 2026.

Article 3 — Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Bas-Rhin.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 9 — Publicité du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 par la publication de celui-ci sur le site

<https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/conventions-collectives-metallurgie/>.

Cher Valeur de point au 1er mai 2026

Date du texte : 2026-04-16 Version KALI retenue : 2026-05-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 27 mars et 8 avril 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Cher, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,26 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges.

Vienne Valeur de point au 1er mai 2026

Date du texte : 2026-03-05 Version KALI retenue : 2026-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les partenaires sociaux se sont réunis le 27 février 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er mai 2026, au sein des entreprises du secteur de la métallurgie situées dans le département de la Vienne.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Vienne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,85 euros à compter du 1er mai 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er mai 2026, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence

Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-03-09 Version KALI retenue : 2026-04-24 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 26 janvier et le 9 mars 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,47 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2026.

Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence

Valeur de point : 5,47 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,79 €	31,73 €	39,66 €	47,59 €	55,52 €	63,45 €	71,38 €	79,32 €	87,25 €	95,18 €	103,11 €	111,04 €	118,97 €
	2	26,26 €	35,01 €	43,76 €	52,51 €	61,26 €	70,02 €	78,77 €	87,52 €	96,27 €	105,02 €	113,78 €	122,53 €	131,28 €
B	3	28,72 €	38,29 €	47,86 €	57,44 €	67,01 €	76,58 €	86,15 €	95,73 €	105,30 €	114,87 €	124,44 €	134,02 €	143,59 €
	4	32,00 €	42,67 €	53,33 €	64,00 €	74,67 €	85,33 €	96,00 €	106,67 €	117,33 €	128,00 €	138,66 €	149,33 €	160,00 €
C	5	36,10 €	48,14 €	60,17 €	72,20 €	84,24 €	96,27 €	108,31 €	120,34 €	132,37 €	144,41 €	156,44 €	168,48 €	180,51 €
	6	40,20 €	53,61 €	67,01 €	80,41 €	93,81 €	107,21 €	120,61 €	134,02 €	147,42 €	160,82 €	174,22 €	187,62 €	201,02 €
D	7	42,67 €	56,89 €	71,11 €	85,33 €	99,55 €	113,78 €	128,00 €	142,22 €	156,44 €	170,66 €	184,89 €	199,11 €	213,33 €
	8	47,59 €	63,45 €	79,32 €	95,18 €	111,04 €	126,90 €	142,77 €	158,63 €	174,49 €	190,36 €	206,22 €	222,08 €	237,95 €
E	9	54,15 €	72,20 €	90,26 €	108,31 €	126,36 €	144,41 €	162,46 €	180,51 €	198,56 €	216,61 €	234,66 €	252,71 €	270,77 €
	10	62,36 €	83,14 €	103,93 €	124,72 €	145,50 €	166,29 €	187,07 €	207,86 €	228,65 €	249,43 €	270,22 €	291,00 €	311,79 €

Vaucluse Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-03-09 Version KALI retenue : 2026-04-24 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 26 janvier et le 9 mars 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Vaucluse.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,11 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2026.

Vaucluse

Valeur de point : 5,11 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,23 €	29,64 €	37,05 €	44,46 €	51,87 €	59,28 €	66,69 €	74,10 €	81,50 €	88,91 €	96,32 €	103,73 €	111,14 €
	2	24,53 €	32,70 €	40,88 €	49,06 €	57,23 €	65,41 €	73,58 €	81,76 €	89,94 €	98,11 €	106,29 €	114,46 €	122,64 €
B	3	26,83 €	35,77 €	44,71 €	53,66 €	62,60 €	71,54 €	80,48 €	89,43 €	98,37 €	107,31 €	116,25 €	125,20 €	134,14 €
	4	29,89 €	39,86 €	49,82 €	59,79 €	69,75 €	79,72 €	89,68 €	99,65 €	109,61 €	119,57 €	129,54 €	139,50 €	149,47 €
C	5	33,73 €	44,97 €	56,21 €	67,45 €	78,69 €	89,94 €	101,18 €	112,42 €	123,66 €	134,90 €	146,15 €	157,39 €	168,63 €
	6	37,56 €	50,08 €	62,60 €	75,12 €	87,64 €	100,16 €	112,68 €	125,20 €	137,71 €	150,23 €	162,75 €	175,27 €	187,79 €
D	7	39,86 €	53,14 €	66,43 €	79,72 €	93,00 €	106,29 €	119,57 €	132,86 €	146,15 €	159,43 €	172,72 €	186,00 €	199,29 €
	8	44,46 €	59,28 €	74,10 €	88,91 €	103,73 €	118,55 €	133,37 €	148,19 €	163,01 €	177,83 €	192,65 €	207,47 €	222,29 €
E	9	50,59 €	67,45 €	84,32 €	101,18 €	118,04 €	134,90 €	151,77 €	168,63 €	185,49 €	202,36 €	219,22 €	236,08 €	252,95 €
	10	58,25 €	77,67 €	97,09 €	116,51 €	135,93 €	155,34 €	174,76 €	194,18 €	213,60 €	233,02 €	252,43 €	271,85 €	291,27 €

Var Valeur de point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-03-09 Version KALI retenue : 2026-04-24 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 26 janvier et le 9 mars 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Var.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,13 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2026.

Var

Valeur de point : 5,13 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,32 €	29,75 €	37,19 €	44,63 €	52,07 €	59,51 €	66,95 €	74,39 €	81,82 €	89,26 €	96,70 €	104,14 €	111,58 €
	2	24,62 €	32,83 €	41,04 €	49,25 €	57,46 €	65,66 €	73,87 €	82,08 €	90,29 €	98,50 €	106,70 €	114,91 €	123,12 €
B	3	26,93 €	35,91 €	44,89 €	53,87 €	62,84 €	71,82 €	80,80 €	89,78 €	98,75 €	107,73 €	116,71 €	125,69 €	134,66 €
	4	30,01 €	40,01 €	50,02 €	60,02 €	70,02 €	80,03 €	90,03 €	100,04 €	110,04 €	120,04 €	130,05 €	140,05 €	150,05 €
C	5	33,86 €	45,14 €	56,43 €	67,72 €	79,00 €	90,29 €	101,57 €	112,86 €	124,15 €	135,43 €	146,72 €	158,00 €	169,29 €
	6	37,71 €	50,27 €	62,84 €	75,41 €	87,98 €	100,55 €	113,12 €	125,69 €	138,25 €	150,82 €	163,39 €	175,96 €	188,53 €
D	7	40,01 €	53,35 €	66,69 €	80,03 €	93,37 €	106,70 €	120,04 €	133,38 €	146,72 €	160,06 €	173,39 €	186,73 €	200,07 €
	8	44,63 €	59,51 €	74,39 €	89,26 €	104,14 €	119,02 €	133,89 €	148,77 €	163,65 €	178,52 €	193,40 €	208,28 €	223,16 €
E	9	50,79 €	67,72 €	84,65 €	101,57 €	118,50 €	135,43 €	152,36 €	169,29 €	186,22 €	203,15 €	220,08 €	237,01 €	253,94 €
	10	58,48 €	77,98 €	97,47 €	116,96 €	136,46 €	155,95 €	175,45 €	194,94 €	214,43 €	233,93 €	253,42 €	272,92 €	292,41 €

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence

Prévention des inconvénients d'emploi

Date du texte : 2026-03-09 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

La prévention des risques professionnels s'inscrit dans un cadre juridique précis et dans un impératif économique social et surtout humain. Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention des risques professionnels permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie des salariés. Elle est aussi un élément clé de la performance industrielle.

La démarche de prévention des entreprises doit s'inscrire dans la durée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le respect des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail qui posent l'obligation de prévention de l'employeur et définissent les principes généraux de prévention.

Dans la métallurgie, elle doit aussi tenir compte des dispositions conventionnelles et notamment de l'accord de branche santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022 modifié.

Les parties signataires considèrent que l'octroi de contreparties ne constitue pas une réponse satisfaisante aux éventuelles inconvénients d'emploi auxquelles pourraient être exposés au travail, certains salariés : ces contreparties ne permettent pas de supprimer, ni même de réduire les inconvénients qui pourraient exister à l'occasion de l'exécution de certains travaux. Elles ne protègent pas la sécurité et la santé des salariés et n'exonèrent pas l'employeur de son obligation de sécurité.

Des actions de prévention pérennes doivent être développées dans les entreprises afin de combattre ces inconvénients à la source et d'améliorer les conditions de travail. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est associé à cette recherche continue d'éradication des inconvénients. Les actions de prévention primaire sont favorisées, à défaut seulement des moyens de protection collective et individuelle seront mis en place.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent accord.

Article 1er — Objet

Le présent accord a pour objet de prévoir l'attribution aux salariés de contreparties distinctes du salaire en cas d'exposition à des inconvénients d'emploi dans les conditions visées ci-après.

Article 2 — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci situées dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence, à l'exclusion de celles qui appliquent de droit ou volontairement, l'accord national autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie.

Article 3 — Contrepartie aux inconvénients d'emploi

Dès lors qu'après avoir mis en œuvre les principes généraux de prévention, il n'aura pas été possible de remédier entièrement aux inconvénients d'emploi auxquelles peuvent exposer certains travaux, l'employeur attribuera aux salariés des contreparties aux inconvénients d'emploi, à moins qu'il n'ait été déjà tenu compte de cette situation dans la définition de leur emploi, dans la fixation de leur salaire ou dans le contrat de travail.

Au regard des conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, le montant de ces contreparties sera fixé par l'employeur compte tenu des installations matérielles existantes, des organisations en place et des conditions particulières propres à chaque emploi.

En tout état de cause, la contrepartie ne pourra pas être inférieure, pour chaque heure de travail effectif d'exposition à 20 % du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié.

Il est entendu que le versement de contreparties ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes ou des effets qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression, après consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'évolution de l'exposition à l'inconvénient, les parties prenantes pourront, selon la nature du travail, prendre un avis consultatif auprès de la direction des risques professionnels de la CARSAT Sud-Est et/ou auprès du service de prévention et de santé au travail compétent.

Il est précisé que la contrepartie aux inconvénients d'emploi est exclue de l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques conformément à l'article 140 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage prévoit des contreparties au titre des inconvénients d'emploi, quels qu'en soient le montant et les modalités de calcul ou de versement. Elles ne se cumulent pas avec les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables dans la branche.

Elles ne se cumulent pas non plus avec les dispositions prévues par la réglementation sur la prévention et la traçabilité de l'exposition à des facteurs de risques professionnels (octroi de points dans le compte professionnel de prévention notamment).

Article 4 — Travaux entraînant des incommodités d'emploi

Sont visés à l'article 3 du présent accord les travaux en espace confiné définis comme suit.

Sont considérés comme des travaux en espace confiné les travaux répondant aux caractéristiques suivantes :

- ils sont réalisés dans un espace fermé, totalement ou partiellement ;
- cet espace n'est pas au préalable conçu ni destiné à être occupé par du personnel évoluant à l'intérieur. Les opérations qui s'y déroulent sont alors définies comme exceptionnelles, que ce soit au stade de la fabrication de ces espaces, de leur entretien (nettoyages en particulier) ou de leur maintenance (vérifications périodiques, réparations) ;
- le défaut ou l'insuffisance d'ouverture limite les échanges d'air avec l'extérieur ;
- les moyens d'accès, à l'extérieur comme à l'intérieur, sont restreints.

La liste exhaustive des travaux en espace confiné est la suivante :

- soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdam, caisses à mazout, plafond de cale ;
- nettoyage des cales, des compartiments, des machines et chaufferies quand les cales sont salies par l'huile et le mazout ;
- détubage et tubage des chaudières en réparation ;
- travaux de redressement, soudure, perçage, de tôlerie effectués à l'intérieur de compartiments fermés et aérés uniquement par trou d'homme ;
- nettoyage intérieur et toutes réparations intérieures des chaudières telles que soudure, perçage, etc. ;
- démontage et montage du briquetage en réparation ;
- travaux dans les réservoirs de combustible des aéronefs.

Article 5 — Modalités de versement

Le versement de la contrepartie fixée à l'article 3 sera effectué, au choix de l'employeur, mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. Si l'employeur ne procède à aucun choix, la contrepartie sera versée mensuellement.

Cette contrepartie pourra être convertie, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Article 6 — Entreprises de moins de cinquante 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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'appliquera à compter du 9 mars 2026 et cessera de produire ses effets au 30 juin 2027.

Article 8 — Rendez-vous et suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par une commission paritaire.

Cette commission paritaire sera composée de représentants de la chambre syndicale patronale territoriale de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ d'application géographique du présent accord et d'autre part, des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

Elle sera présidée par la chambre syndicale patronale territoriale.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra être représentée par deux de ses membres.

La commission sera réunie tous les 6 mois à la demande d'une des parties signataires et établira un compte-rendu. La chambre syndicale patronale territoriale assurera l'organisation matérielle de cette réunion.

Cette réunion permettra aux partenaires sociaux de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre de l'accord.

Si dans le cadre de la commission de suivi, la nécessité de réviser le présent accord apparaissait, cette négociation s'effectuera dans les conditions de l'article 9 du présent accord.

Article 9 — Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la chambre syndicale patronale territoriale aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10 — Renouvellement.

Le présent accord pourra faire l'objet d'un renouvellement.

Ainsi, les dispositions du présent accord seront reconduites pour une même durée, sous réserve que les parties en conviennent ainsi dans les 3 mois précédant l'échéance du terme initial.

Le cas échéant, le renouvellement de l'accord sera formalisé par la signature d'un avenant.

Article 11 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Côtes-d'Armor Valeur de point au 1er avril 2026

Date du texte : 2026-03-19 Version KALI retenue : 2026-04-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Côtes-d'Armor, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,15 € à compter du 1er avril 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN des Côtes-d'Armor.

Article 5 — Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 6 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc.

Jura Valeur de point au 1er avril 2026

Date du texte : 2026-03-20 Version KALI retenue : 2026-04-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 décembre 2025, le 4 février 2026 et le 12 mars 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Jura, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

Vendée Valeur de point au 1er mai 2026

Date du texte : 2026-03-30 Version KALI retenue : 2026-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 mars 2026, dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation, pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Vendée, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,57 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er mai 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon.

Modification de la convention collective

Date du texte : 2026-03-31 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le prolongement de l'avenant du 3 novembre 2023 à la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et au regard du bilan réalisé conformément à cet avenant, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1er — Modification de l'article 23.1 « La composition de la CPTN »

L'article 23.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales patronales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2026, le nombre de représentants est porté à six au plus. Toutefois, pour les CPTN ayant fait l'objet d'un regroupement à date du 1er janvier 2024, le nombre de participants aux réunions de la CPTN visées à l'article 23.2 est limité à quatre représentants, au plus, parmi les six représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence. »

Article 2 — Modification de l'article 37.2.2 « Allocation liée aux

déplacements »

L'article 37.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est ainsi rédigé :

« En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFP, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Cette "allocation de déplacement" est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative membre d'une CPREFP, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM ou de CCPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ;
- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2026, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;
- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM ou des CCPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues de janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 30 avril de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants – au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM ou de CCPM – est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition territoriale. »

Article 3 — Modification de l'annexe 8.1 « Liste des CPTN et de leur champ de compétence »

L'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Annexe 8.1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube

CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne
CPTN du Doubs	Les cantons de : - Baume-les-Dames ; - Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; - Frasne ; - Morteau ; - Ornans ; - Pontarlier ; - Saint-Vit ; - Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultz-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont ; - Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; - et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans.
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura

CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN Occitanie	Départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, de l'Hérault, du Lot, des Pyrénées-Orientales, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : - Canton n° 8 Bailleul : uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; - Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; - Canton n° 16 Dunkerque 1 : toutes les communes ; - Canton n° 17 Dunkerque 2 : toutes les communes ; - Canton n° 20 Grande-Synthe : toutes les communes ; - Canton n° 21 Hazebrouck : aucune commune ; - Canton n° 41 Wormhout : toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezele et Zuytpeene.
CPTN Flandre-Douais	Les arrondissements de : - Lille ; - Douai ; - Dans l'arrondissement de Dunkerque : -- Le canton de Hazebrouck ; -- Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; -- Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN Île-de-France	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne et de la Seine-et-Marne

CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chérucy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
CPTN de la Somme	Département de la Somme : - à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : -- Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; -- Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; -- Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Fretteville, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Rambures, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; -- Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; -- Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; - et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.

CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : - par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : -- Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; -- Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; -- Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Fretteville, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Rambures, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; -- Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; -- Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; - et par la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : - Audincourt ; - Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers ; - Bethoncourt ; - Montbéliard ; - Valentigney. Également les communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indeillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soule-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufray et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2024, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;
- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;
- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;
- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne et de la Creuse ;
- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;
- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-

Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2026, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Ile-de-France issue du regroupement de la CPTN de la région parisienne et de la CPTN de la Seine-et-Marne ;
- CPTN Occitanie issue du regroupement de la CPTN du Midi-Pyrénées et de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales. »

Article 4 — Dispositions finales

Avenant du 31 mars 2026 relatif à la modification de la convention collective

Article 4.1 — Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il produit alors ses effets à partir du 1er janvier 2026.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 4.2 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4.3 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations minimales hiérarchiques 2022

Date du texte : 2022-02-17 Version KALI retenue : 2022-05-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 de l'avenant mensuel à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants mensuels de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 5,10 euros.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 h pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

3 %	après 3 ans d'ancienneté
4 %	après 4 ans d'ancienneté
5 %	après 5 ans d'ancienneté
6 %	après 6 ans d'ancienneté
7 %	après 7 ans d'ancienneté
8 %	après 8 ans d'ancienneté
9 %	après 9 ans d'ancienneté
10 %	après 10 ans d'ancienneté
11 %	après 11 ans d'ancienneté
12 %	après 12 ans d'ancienneté
13 %	après 13 ans d'ancienneté
14 %	après 14 ans d'ancienneté
15 %	après 15 ans d'ancienneté

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5 — Absence de 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Formalités

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services

centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) RAG et valeur du point pour l'année 2022

Date du texte : 2022-03-24 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'organisation professionnelle d'employeur et les syndicats de salariés ont décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 — Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2022

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2022 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG sont déterminées pour un horaire collectif de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque que celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de

salaire ;

– sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables au pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3 — Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,15 euros à compter du 1er avril 2022.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4 — Clause de revoyure

La fixation du barème des RAG et celle de la valeur du point tiennent compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 2,88 % au cours de l'année 2022, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2022. Si le taux convenu ci-dessus est atteint au-delà de cette date, cette situation sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2023 qui débutera en début d'année suivante.

Article 5 — Absence de 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale conclue le 7 février 2022, soit jusqu'au 1er janvier 2024.

Article 7 — Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2022 (RAG)

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	19 483
	145	19 504
	155	19 543
II	170	19 621
	180	19 713
	190	19 873
III	215	20 509
	225	20 856
	240	21 638

IV	255	22 362
	270	23 080
	285	24 861
V	305	27 646
	335	29 140
	365	30 574
	395	33 459

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Complément annuel de rémunération

Date du texte : 2022-05-13 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux a fait apparaître des différences significatives au bénéfice des salariés couverts par la convention collective territoriale, à savoir les salariés relevant des futurs groupes d'emplois A à E (salariés non-cadres). Le présent accord intègre donc la sauvegarde au bénéfice de ces salariés d'un avantage qui ne figure pas dans les dispositions nationales s'agissant du complément annuel de rémunération.

Article 1er — Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3 — Complément annuel de rémunération à l'occasion des congés

Les partenaires sociaux conviennent, pour préserver l'équilibre du dispositif conventionnel national tout en prenant en compte des différences significatives figurant dans la convention collective territoriale s'agissant des salariés non-cadres, d'attribuer un complément annuel de rémunération à l'occasion des congés dans les conditions suivantes :

Pour tenir compte des besoins particuliers des salariés mentionnés à l'article 2 à l'occasion de la prise effective de leur congé payé, les intéressés auront droit à un complément annuel de rémunération qui sera versé lors du départ pour leur congé principal.

Le montant de ce complément sera négocié chaque année avec les partenaires sociaux.

Celui-ci est fixé, à compter du 1er juillet 2022, à 441 €.

L'ancienneté, requise pour bénéficier de ce complément, est d'un an au 1er juin de l'année en cours.

Pour les salariés mentionnés à l'article 2 qui, dans la période de référence pour l'acquisition des congés payés, auraient eu des jours d'absence, le complément ci-dessus subira, de ce fait une réduction proportionnelle à la durée de celles de ces absences qui affectent la durée du congé légal.

S'il existe, dans l'entreprise, des primes qui, sous quelque dénomination que ce soit et quelle qu'en soit la périodicité, ont le même caractère de complément annuel, ces primes viendront en déduction – ou s'imputeront à due concurrence – du complément annuel visé aux précédents alinéas.

Exemples : prime de 13e mois, prime de Noël, prime semestrielle, prime de vacances...

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions

légales.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 — Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 — Dispositions particulières 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 accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) REGA, valeur du point, RMH et prime de panier de nuit 2022

Date du texte : 2022-06-13 Version KALI retenue : 2022-07-29 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2022 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de REGA à compter du 1er janvier 2022, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1er juillet 2022.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de REGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1er

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée selon les valeurs suivantes :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
I	1	140	19 846
	2	145	20 043
	3	155	20 241
II	1	170	20 636
	2	180	20 655
	3	190	20 833

III	1	215	21 070
	2	225	21 248
	3	240	21 432
IV	1	255	22 822
	2	270	23 338
	3	285	24 468
V	1	305	25 517
	2	335	27 896
	3	365	29 842
		395	32 234

Article 2

La valeur du « Point » fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17-B de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

4,85 euros (base 35 heures) à compter du 1er juillet 2022

Dans le cadre de la négociation, il a été convenu entre les parties que la valeur du « Point » fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17-B de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, sera portée à :

5,00 euros à compter du 1er décembre 2022

Article 3

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

6,90 euros à compter du 1er juillet 2022

Dans le cadre de la négociation, il a été convenu entre les parties que l'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, sera portée à :

7,00 euros à compter du 1er décembre 2022

Article 4

Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard 1re quinzaine de février 2023 pour négocier les barèmes pour l'année 2023.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et il fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Rémunérations minimales hiérarchiques et indemnité de panier de nuit au 1er septembre 2022

Date du texte : 2022-07-11 Version KALI retenue : 2022-09-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais, définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

Article 2

À compter du 1er septembre 2022, la valeur du point est fixée à 4,30 euros base 35 heures.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 6,80 euros.

Article 4

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Annexe

Article

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

RMH base 35 heures
(Pas-de-Calais)

Ce barème est à appliquer au 1er septembre 2022.

Valeur du point : 4,30 euros.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

Niv.	Échelon	Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)	
1	1	140	602,00 €	O1	632,10 €		
	2	145	623,50 €	O2	654,68 €		
	3	155	666,50 €	O3	699,83 €		
2	1	170	731,00 €	P1	767,55 €		
	2	180	774,00 €				
	3	190	817,00 €	P2	857,85 €		
3	1	215	924,50 €	P3	970,73 €	AM1	989,22 €
	2	225	967,50 €				
	3	240	1 032,00 €	TA1	1 083,60 €	AM2	1 104,24 €
4	1	255	1 096,50 €	TA2	1 151,33 €	AM3	1 173,26 €
	2	270	1 161,00 €	TA3	1 219,05 €		
	3	285	1 225,50 €	TA4	1 286,78 €	AM4	1 311,29 €
5	1	305	1 311,50 €			AM5	1 403,31 €
	2	335	1 440,50 €			AM6	1 541,34 €
	3	365	1 569,50 €			AM7	1 679,37 €
	HC	395	1 698,50 €				1 817,40 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Rémunérations effectives minimales annuelles - REMA 2022

Date du texte : 2022-07-11 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1er décembre 1988.

Article 2

Le barème des REMA figurant en annexe au présent accord s'appliquera pour la durée de l'année civile 2022 et selon les conditions fixées par l'accord du 1er décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Annexe

Article

Annexe 1
Barème des rémunérations effectives minimales annuelles

(REMA 2022 en euros)
(Pas-de-Calais)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier (AMA)	
140	19 742 €	01	19 742 €		
145	19 752 €	02	19 752 €		
155	19 772 €	03	19 772 €		
170	20 289 €	P1	20 289 €		
180	20 358 €				
190	20 518 €	P2	20 518 €		
215	20 745 €	P3	20 745 €	AM1	20 745 €
225	20 930 €				
240	21 750 €	TA1	21 750 €	AM2	21 750 €
255	22 298 €	TA2	22 298 €	AM3	22 402 €
270	23 489 €	TA3	23 655 €		
285	24 606 €	TA4	24 649 €	AM4	24 942 €
305	25 545 €			AM5	26 130 €
335	27 981 €			AM6	28 842 €
365	30 520 €			AM7	31 381 €
395	33 011 €				33 993 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Vosges (ex-IDCC 2003) Rémunérations et primes pour l'année 2022

Date du texte : 2022-09-23 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des Industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 2 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 — Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 5,03 euros au 1er octobre 2022.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

Article 4 — Barème des salaires effectifs garantis annuels

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2022 :

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires effectifs garantis
I	1er	140	20 401 €
	2e	145	20 460 €
	3e	155	20 518 €
II	1er	170	20 579 €
	2e	180	20 631 €
	3e	190	20 693 €
III	1er	215	20 745 €
	2e	225	21 195 €
	3e	240	22 048 €
IV	1er	255	22 798 €
	2e	270	24 063 €
	3e	285	25 638 €
V	1er	305	27 608 €
	2e	335	29 788 €
	3e	365	32 363 €
		395	35 853 €

Article 5 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 — Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 7 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 12, 13 et 29 § I de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 8 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 9 — Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10 — Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

Article 11 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe Barème des RMH et des primes d'ancienneté au 01/10/2022

Barème des administratifs et des techniciens

				RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
3		AM7	395	1 986,85 €	59,61 €	79,47 €	99,34 €	119,21 €	139,08 €	158,95 €	178,82 €	198,69 €	218,55 €	238,42 €	258,29 €	278,16 €	298,03 €
3		AM7	365	1 835,95 €	55,08 €	73,44 €	91,80 €	110,16 €	128,52 €	146,88 €	165,24 €	183,60 €	201,95 €	220,31 €	238,67 €	257,03 €	275,39 €
2		AM6	335	1 685,05 €	50,55 €	67,40 €	84,25 €	101,10 €	117,95 €	134,80 €	151,65 €	168,51 €	185,36 €	202,21 €	219,06 €	235,91 €	252,76 €
1		AM5	305	1 534,15 €	46,02 €	61,37 €	76,71 €	92,05 €	107,39 €	122,73 €	138,07 €	153,42 €	168,76 €	184,10 €	199,44 €	214,78 €	230,12 €
3	TA4	AM4	285	1 433,55 €	43,01 €	57,34 €	71,68 €	86,01 €	100,35 €	114,68 €	129,02 €	143,36 €	157,69 €	172,03 €	186,36 €	200,70 €	215,03 €
2	TA3		270	1 358,10 €	40,74 €	54,32 €	67,91 €	81,49 €	95,07 €	108,65 €	122,23 €	135,81 €	149,39 €	162,97 €	176,55 €	190,13 €	203,72 €
1	TA2	AM3	255	1 282,65 €	38,48 €	51,31 €	64,13 €	76,96 €	89,79 €	102,61 €	115,44 €	128,27 €	141,09 €	153,92 €	166,74 €	179,57 €	192,40 €
3	TA	AM2	240	1 207,20 €	36,22 €	48,29 €	60,36 €	72,43 €	84,50 €	96,58 €	108,65 €	120,72 €	132,79 €	144,86 €	156,94 €	169,01 €	181,08 €
2			225	1 131,75 €	33,95 €	45,27 €	56,59 €	67,91 €	79,22 €	90,54 €	101,86 €	113,18 €	124,49 €	135,81 €	147,13 €	158,45 €	169,76 €
1	P3	AM1	215	1 081,45 €	32,44 €	43,26 €	54,07 €	64,89 €	75,70 €	86,52 €	97,33 €	108,15 €	118,96 €	129,77 €	140,59 €	151,40 €	162,22 €
3	P2		190	955,70 €	28,67 €	38,23 €	47,79 €	57,34 €	66,90 €	76,46 €	86,01 €	95,57 €	105,13 €	114,68 €	124,24 €	133,80 €	143,36 €
2			180	905,40 €	27,16 €	36,22 €	45,27 €	54,32 €	63,38 €	72,43 €	81,49 €	90,54 €	99,59 €	108,65 €	117,70 €	126,76 €	135,81 €
1	P1		170	855,10 €	25,65 €	34,20 €	42,76 €	51,31 €	59,86 €	68,41 €	76,96 €	85,51 €	94,06 €	102,61 €	111,16 €	119,71 €	128,27 €
3	O3		155	779,65 €	23,39 €	31,19 €	38,98 €	46,78 €	54,58 €	62,37 €	70,17 €	77,97 €	85,76 €	93,56 €	101,35 €	109,15 €	116,95 €
2	O2		145	729,35 €	21,88 €	29,17 €	36,47 €	43,76 €	51,05 €	58,35 €	65,64 €	72,94 €	80,23 €	87,52 €	94,82 €	102,11 €	109,40 €
1	O1		140	704,20 €	21,13 €	28,17 €	35,21 €	42,25 €	49,29 €	56,34 €	63,38 €	70,42 €	77,46 €	84,50 €	91,55 €	98,59 €	105,63 €

Barème des ouvriers

				RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
3	TA4	AM4	285	1 505,23 €	45,16 €	60,21 €	75,26 €	90,31 €	105,37 €	120,42 €	135,47 €	150,52 €	165,58 €	180,63 €	195,68 €	210,73 €	225,78 €
2	TA3		270	1 426,01 €	42,78 €	57,04 €	71,30 €	85,56 €	99,82 €	114,08 €	128,34 €	142,60 €	156,86 €	171,12 €	185,38 €	199,64 €	213,90 €
1	TA2	AM3	255	1 346,78 €	40,40 €	53,87 €	67,34 €	80,81 €	94,27 €	107,74 €	121,21 €	134,68 €	148,15 €	161,61 €	175,08 €	188,55 €	202,02 €
3	TA	AM2	240	1 267,56 €	38,03 €	50,70 €	63,38 €	76,05 €	88,73 €	101,40 €	114,08 €	126,76 €	139,43 €	152,11 €	164,78 €	177,46 €	190,13 €
2			225	1 188,34 €	35,65 €	47,53 €	59,42 €	71,30 €	83,18 €	95,07 €	106,95 €	118,83 €	130,72 €	142,60 €	154,48 €	166,37 €	178,25 €
1	P3	AM1	215	1 135,52 €	34,07 €	45,42 €	56,78 €	68,13 €	79,49 €	90,84 €	102,20 €	113,55 €	124,91 €	136,26 €	147,62 €	158,97 €	170,33 €
3	P2		190	1 003,49 €	30,10 €	40,14 €	50,17 €	60,21 €	70,24 €	80,28 €	90,31 €	100,35 €	110,38 €	120,42 €	130,45 €	140,49 €	150,52 €
2			180	950,67 €	28,52 €	38,03 €	47,53 €	57,04 €	66,55 €	76,05 €	85,56 €	95,07 €	104,57 €	114,08 €	123,59 €	133,09 €	142,60 €
1	P1		170	897,86 €	26,94 €	35,91 €	44,89 €	53,87 €	62,85 €	71,83 €	80,81 €	89,79 €	98,76 €	107,74 €	116,72 €	125,70 €	134,68 €
3	O3		155	818,63 €	24,56 €	32,75 €	40,93 €	49,12 €	57,30 €	65,49 €	73,68 €	81,86 €	90,05 €	98,24 €	106,42 €	114,61 €	122,79 €
2	O2		145	765,82 €	22,97 €	30,63 €	38,29 €	45,95 €	53,61 €	61,27 €	68,92 €	76,58 €	84,24 €	91,90 €	99,56 €	107,21 €	114,87 €
1	O1		140	739,41 €	22,18 €	29,58 €	36,97 €	44,36 €	51,76 €	59,15 €	66,55 €	73,94 €	81,34 €	88,73 €	96,12 €	103,52 €	110,91 €

Barème des agents de maîtrise d'atelier

				RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
3		AM7	395	2 125,93 €	63,78 €	85,04 €	106,30 €	127,56 €	148,82 €	170,07 €	191,33 €	212,59 €	233,85 €	255,11 €	276,37 €	297,63 €	318,89 €
3		AM7	365	1 964,47 €	58,93 €	78,58 €	98,22 €	117,87 €	137,51 €	157,16 €	176,80 €	196,45 €	216,09 €	235,74 €	255,38 €	275,03 €	294,67 €
2		AM6	335	1 803,00 €	54,09 €	72,12 €	90,15 €	108,18 €	126,21 €	144,24 €	162,27 €	180,30 €	198,33 €	216,36 €	234,39 €	252,42 €	270,45 €
1		AM5	305	1 641,54 €	49,25 €	65,66 €	82,08 €	98,49 €	114,91 €	131,32 €	147,74 €	164,15 €	180,57 €	196,98 €	213,40 €	229,82 €	246,23 €
3	TA4	AM4	285	1 533,90 €	46,02 €	61,36 €	76,69 €	92,03 €	107,37 €	122,71 €	138,05 €	153,39 €	168,73 €	184,07 €	199,41 €	214,75 €	230,08 €
2	TA3		270	1 453,17 €	43,60 €	58,13 €	72,66 €	87,19 €	101,72 €	116,25 €	130,79 €	145,32 €	159,85 €	174,38 €	188,91 €	203,44 €	217,98 €
1	TA2	AM3	255	1 372,44 €	41,17 €	54,90 €	68,62 €	82,35 €	96,07 €	109,79 €	123,52 €	137,24 €	150,97 €	164,69 €	178,42 €	192,14 €	205,87 €

3	TA	AM2	240	1 291,70 €	38,75 €	51,67 €	64,59 €	77,50 €	90,42 €	103,34 €	116,25 €	129,17 €	142,09 €	155,00 €	167,92 €	180,84 €	193,76 €
2			225	1 210,97 €	36,33 €	48,44 €	60,55 €	72,66 €	84,77 €	96,88 €	108,99 €	121,10 €	133,21 €	145,32 €	157,43 €	169,54 €	181,65 €
1	P3	AM1	215	1 157,15 €	34,71 €	46,29 €	57,86 €	69,43 €	81,00 €	92,57 €	104,14 €	115,72 €	127,29 €	138,86 €	150,43 €	162,00 €	173,57 €

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Marne (ex-IDCC 899) RAG et valeur du point 2022

Date du texte : 2022-11-10 Version KALI retenue : 2022-12-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent avenant.

Article 1er — Champ d'application

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

(1) L'article 1er, qui exclut du bénéfice de la rémunération minimale hiérarchique les salariés en alternance, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ; du respect des dispositions de l'article L. 6222-23 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 12/07/1999, société INTERFIT) afin que les apprentis, dès lors qu'ils remplissent les conditions, ne soient pas exclus du bénéfice de la prime d'ancienneté ; de l'application des dispositions de l'article L. 6222-27 du code du travail qui prévoient que l'apprenti de 21 ans et plus bénéficie du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable et enfin, de l'application des dispositions de l'article L. 6325-6 du code du travail relatif à l'égalité de traitement des salariés en contrat de professionnalisation.
(Arrêté du 23 janvier 2023 - art. 1)

Article 2 — Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1er janvier 2022, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Article 3 — Rémunérations annuelles garanties

3.1. Mise en œuvre (1)

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

3.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 3.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

3.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

(1) Le point 3-1, qui rappelle l'assiette de la rémunération annuelle garantie sans mentionner que les heures supplémentaires en sont exclues, est étendu sous réserve du respect de l'alinéa 1er de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu.

(Arrêté du 23 janvier 2023 - art. 1)

Article 4 — Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

À compter du 1er janvier 2022 sur la base d'une valeur du point de 5,12 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 5 — Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 6 — Suivi et rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

Article 7 — Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les salariés relevant de son champ d'application, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 8 — Durée et révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9 — Notification de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse legifrance.gouv.fr.

Annexes

Article

Annexe I

Rémunérations annuelles garanties à compter du 1er janvier 2022

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG

I	1	140	19 753
	2	145	19 789
	3	155	19 834
II	1	170	19 872
	2	180	19 941
	3	190	20 095
III	1	215	20 301
	2	225	20 653
	3	240	21 490
IV	1	255	22 184
	2	270	23 373
	3	285	24 839
V	1	305	27 017
	2	335	29 500
	3	365	31 686
	3	395	34 179

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

Article

Annexe II

Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,12 € applicable à compter du 1er janvier 2022.

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niv.	Échelons	Coefficient	Ouvriers (5 % inclus)	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier (7 % inclus)

I	1	140	O1	752,64	716,80			
	2	145	O2	779,52	742,40			
	3	155	O3	833,28	793,60			
II	1	170	P1	913,92	870,40			
	2	180			921,60			
	3	190	P2	1 021,44	972,80			
III	1	215	P3	1 155,84	1 100,80	AM1	1 100,80	1 177,86
	2	225			1 152,00			
	3	240	TA1	1 290,24	1 228,80	AM2	1 228,80	1 314,82
IV	1	255	TA2	1 370,88	1 305,60	AM3	1 305,60	1 396,99
	2	270	TA3	1 451,52	1 382,40			
	3	285	TA4	1 532,16	1 459,20	AM4	1 459,20	1 561,34
V	1	305			1 561,60	AM5	1 561,60	1 670,91
	2	335			1 715,20	AM6	1 715,20	1 835,26
	3	365			1 868,80	AM7	1 868,80	1 999,62
	3	395			2 022,40		2 022,40	2 163,97

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à : $(752,64 \div 151,67) \times 1,5 = 7,44$ €.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Ardennes (ex-IDCC 827) Rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre

Date du texte : 2022-11-28 Version KALI retenue : 2023-01-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail et de l'article 13 de l'accord du 24 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime vacances concernant le personnel non cadre régi par la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécanismes et connexes du département des Ardennes, il avait été convenu que les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale puissent se revoir si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Par conséquent, suite à deux nouvelles augmentations du Smic successives en mai et août 2022 ayant entraîné un dépassement des premières valeurs des rémunérations annuelles garanties négociées le 24 février 2022, il a été décidé d'ouvrir de nouvelles négociations dès septembre 2022 qui ont abouti au présent accord.

Article 2

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles 3 à 8 ci-après, sont fixées pour l'année 2022 pour tout salarié *travaillant normalement* (1) suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

(1) Les termes « *travaillant normalement* » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.
(Arrêté du 16 février 2023 - art. 1)

Article 3

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2022, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;

- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu.

(Arrêté du 16 février 2023 - art. 1)

Article 4

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 3, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 5

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 3 et 4 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2023.

Article 6

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 7

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 8

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des

primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 9

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Article 10

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023 inclus. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 12

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe 1

Rémunérations annuelles garanties 2022 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Niveaux	Échelons	Coefficients	2022
V	3	395	34 230 €
	3	365	31 877 €
	2	335	29 463 €
	1	305	26 819 €
IV	3	285	24 504 €
	2	270	22 441 €
	1	255	21 756 €
III	3	240	20 587 €
	2	225	20 202 €
	1	215	20 066 €
II	3	190	20 009 €
	2	180	19 949 €
	1	170	19 891 €
I	3	155	19 833 €
	2	145	19 787 €
	1	140	19 753 €

Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations effectives garanties 2022

Date du texte : 2022-10-25 Version KALI retenue : 2023-02-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Article

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 17 février 2022.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Article 1er — Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 bis de l'avenant mensuels à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2019 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées pro rata temporis pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées pro rata temporis pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2 — Mise en œuvre

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Dordogne ;
- des sommes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 5 de l'accord national de la métallurgie du 17 janvier 1991, aux termes desquelles « les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole doivent être exclues de l'assiette des garanties de rémunération effective ».

(Arrêté du 13 mars 2023 - art. 1)

Article 3 — Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

Article 4 — Absence de 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Formalités

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services

centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 6 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe Taux effectifs garantis annuels – Année 2022

Barème sur la base de 151,67 heures établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Niveau	Échelon	Coefficient	TEG 2022
I	1	140	20 148,00 €
	2	145	20 241,00 €
	3	155	20 337,00 €
II	1 (P1)	170	20 569,00 €
	2	180	20 738,00 €
	3 (P2)	190	20 906,00 €
III	1 (P3)	215	21 044,00 €
	2	225	21 204,00 €
	3	240	21 542,00 €
IV	1	255	22 088,00 €
	2	270	22 652,00 €
	3	285	23 902,00 €

V	1	305	25 620,00 €
	2	335	27 184,00 €
	3	365	29 543,00 €
		395	32 611,00 €

Vendée (ex-IDCC 2489) Rémunérations minimales hiérarchiques au 1er avril 2023

Date du texte : 2023-02-27 Version KALI retenue : 2023-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées. La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est ainsi fixée à 5,50 €.

Article 2

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement, de 5 % et de 7 %.

Article 3

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe 1.

Article 4

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2023, pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail,

conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe 1

Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base de calcul pour 35 heures par semaine, applicable au 1er avril 2023.

Valeur du point : 5,50 euros pour 35 heures / semaine.

(En euros.)

Grille de classification						Rémunération minimale hiérarchique		
Niv.	Éch.	Coef.	Codes de désignation			Administratifs et techniciens	Ouvriers Majoration de 5 %	Maîtrise atelier Majoration de 7 %
			Ouvriers	Maîtrise	Administratifs et techniciens			

I	1er	140	01		Pas de code de désignation	770,00	808,50	-
	2e	145	02			797,50	837,38	-
	3e	155	03			852,50	895,13	-
II	1er	170	P1			935,00	981,75	-
	2e	180	-			990,00	-	-
	3e	190	P2			1 045,00	1 097,25	-
III	1er	215	P3	AM1		1 182,50	1 241,63	1 265,28
	2e	225	-	-		1 237,50	-	-
	3e	240	TA1	AM2		1 320,00	1 386,00	1 412,40
IV	1er	255	TA2	AM3		1 402,50	1 472,63	1 500,68
	2e	270	TA3	-		1 485,00	1 559,25	-
	3e	285	TA4	AM4		1 567,50	1 645,88	1 677,23
V	1er	305	-	AM5		1 677,50	-	1 794,93
	2e	335	-	AM6		1 842,50	-	1 971,48
	3e	365	-	AM7		2 007,50	-	2 148,03
	4e	395	-			2 172,50	-	2 324,58
							Valeur du point + 5 % = Valeur du point + 7 % =	5,77500 5,88500

Barème des primes mensuelles d'ancienneté, applicable à compter du 1er avril 2023

Administratifs et techniciens

Valeur du point : 5,50 euros pour 35 heures/semaine.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	770,00	23,10	30,80	38,50	46,20	53,90	61,60	69,30	77,00	84,70	92,40	100,10	107,80	115,50
	2	145	797,50	23,93	31,90	39,88	47,85	55,83	63,80	71,78	79,75	87,73	95,70	103,68	111,65	119,63
	3	155	852,50	25,58	34,10	42,63	51,15	59,68	68,20	76,73	85,25	93,78	102,30	110,83	119,35	127,88
II	1	170	935,00	28,05	37,40	46,75	56,10	65,45	74,80	84,15	93,50	102,85	112,20	121,55	130,90	140,25
	2	180	990,00	29,70	39,60	49,50	59,40	69,30	79,20	89,10	99,00	108,90	118,80	128,70	138,60	148,50
	3	190	1 045,00	31,35	41,80	52,25	62,70	73,15	83,60	94,05	104,50	114,95	125,40	135,85	146,30	156,75

III	1	215	1 182,50	35,48	47,30	59,13	70,95	82,78	94,60	106,43	118,25	130,08	141,90	153,73	165,55	177,38
	2	225	1 237,50	37,13	49,50	61,88	74,25	86,63	99,00	111,38	123,75	136,13	148,50	160,88	173,25	185,63
	3	240	1 320,00	39,60	52,80	66,00	79,20	92,40	105,60	118,80	132,00	145,20	158,40	171,60	184,80	198,00
IV	1	255	1 402,50	42,08	56,10	70,13	84,15	98,18	112,20	126,23	140,25	154,28	168,30	182,33	196,35	210,38
	2	270	1 485,00	44,55	59,40	74,25	89,10	103,95	118,80	133,65	148,50	163,35	178,20	193,05	207,90	222,75
	3	285	1 567,50	47,03	62,70	78,38	94,05	109,73	125,40	141,08	156,75	172,43	188,10	203,78	219,45	235,13
V	1	305	1 677,50	50,33	67,10	83,88	100,65	117,43	134,20	150,98	167,75	184,53	201,30	218,08	234,85	251,63
	2	335	1 842,50	55,28	73,70	92,13	110,55	128,98	147,40	165,83	184,25	202,68	221,10	239,53	257,95	276,38
	3	365	2 007,50	60,23	80,30	100,38	120,45	140,53	160,60	180,68	200,75	220,83	240,90	260,98	281,05	301,13
	4	395	2 172,50	65,18	86,90	108,63	130,35	152,08	173,80	195,53	217,25	238,98	260,70	282,43	304,15	325,88

Ouvriers (Majoration de 5 %)

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	808,50	24,26	32,34	40,43	48,51	56,60	64,68	72,77	80,85	88,94	97,02	105,11	113,19	121,28
	2	145	837,38	25,12	33,50	41,87	50,24	58,62	66,99	75,36	83,74	92,11	100,49	108,86	117,23	125,61
	3	155	895,13	26,85	35,81	44,76	53,71	62,66	71,61	80,56	89,51	98,46	107,42	116,37	125,32	134,27
II	1	170	981,75	29,45	39,27	49,09	58,91	68,72	78,54	88,36	98,18	107,99	117,81	127,63	137,45	147,26
	3	190	1 097,25	32,92	43,89	54,86	65,84	76,81	87,78	98,75	109,73	120,70	131,67	142,64	153,62	164,59
III	1	215	1 241,63	37,25	49,67	62,08	74,50	86,91	99,33	111,75	124,16	136,58	149,00	161,41	173,83	186,24
	3	240	1 386,00	41,58	55,44	69,30	83,16	97,02	110,88	124,74	138,60	152,46	166,32	180,18	194,04	207,90
IV	1	255	1 472,63	44,18	58,91	73,63	88,36	103,08	117,81	132,54	147,26	161,99	176,72	191,44	206,17	220,89
	2	270	1 559,25	46,78	62,37	77,96	93,56	109,15	124,74	140,33	155,93	171,52	187,11	202,70	218,30	233,89
	3	285	1 645,88	49,38	65,84	82,29	98,75	115,21	131,67	148,13	164,59	181,05	197,51	213,96	230,42	246,88

Agents de maîtrise d'atelier (Majoration de 7 %)

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
III	1	215	1 265,28	37,96	50,61	63,26	75,92	88,57	101,22	113,87	126,53	139,18	151,83	164,49	177,14	189,79
	3	240	1 412,40	42,37	56,50	70,62	84,74	98,87	112,99	127,12	141,24	155,36	169,49	183,61	197,74	211,86

IV	1	255	1 500,68	45,02	60,03	75,03	90,04	105,05	120,05	135,06	150,07	165,07	180,08	195,09	210,09	225,10
	3	285	1 677,23	50,32	67,09	83,86	100,63	117,41	134,18	150,95	167,72	184,49	201,27	218,04	234,81	251,58
V	1	305	1 794,93	53,85	71,80	89,75	107,70	125,64	143,59	161,54	179,49	197,44	215,39	233,34	251,29	269,24
	2	335	1 971,48	59,14	78,86	98,57	118,29	138,00	157,72	177,43	197,15	216,86	236,58	256,29	276,01	295,72
	3	365	2 148,03	64,44	85,92	107,40	128,88	150,36	171,84	193,32	214,80	236,28	257,76	279,24	300,72	322,20
	4	395	2 324,58	69,74	92,98	116,23	139,47	162,72	185,97	209,21	232,46	255,70	278,95	302,19	325,44	348,69

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Valeur du point et RMH au 1er mars 2023

Date du texte : 2023-03-03 Version KALI retenue : 2023-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Valeur du point

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Accord du 3 mars 2023 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques

Article 1.1 — Fixation de la valeur du point

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1er mars 2023 sur la base d'une valeur de point de 4,78 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

Article 1.2 — Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1er mars 2023

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable, à compter du 1er mars 2023 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant :
Base 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Coef.	Ouvriers (majoration de 5 % incluse)	Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 % incluse)	Administratifs Techniciens
V	395		2 020,27	1 888,10
	365		1 866,83	1 744,70
	335		1 713,39	1 601,30
	305		1 559,95	1 457,90
IV	285	1 430,42	1 457,66	1 362,30
	270	1 355,13		1 290,60
	255	1 279,85	1 304,22	1 218,90

III	240	1 204,56	1 227,50	1 147,20
	225			1 075,50
	215	1 079,09	1 099,64	1 027,70
II	190	953,61		908,20
	180			860,40
	170	853,23		812,60
I	155	777,95		740,90
	145	727,76		693,10
	140	702,66		669,20

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

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

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des « Mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales signataires de cet accord RMH, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au motif que le présent accord porte sur une valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

En effet, les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

Article 3 — Durée d'application de cet accord

Cet accord sur la valeur du point s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4 — Dépôt et extension

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune

des organisations syndicales.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Région parisienne (ex-IDCC 54) TGA, revalorisation des niveaux hiérarchiques et valeur du point d'ancienneté 2023

Date du texte : 2023-02-20 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier les barèmes pour 2023. Cette analyse a porté sur le contexte général de l'année 2022 très impacté par une forte inflation.

Les partenaires sociaux territoriaux de la branche métallurgie en Île-de-France réaffirment leur volonté de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs de manière équitable à tous les niveaux hiérarchiques, sans tassement de la grille, privilégiant ainsi des augmentations proportionnelles des salaires entre les niveaux. Néanmoins, ils partagent le fait que l'inflation pèse significativement sur le quotidien des salariés et sur celui des entreprises : envolée des prix des produits alimentaires et de l'énergie, particulièrement ces derniers mois.

Dans ce contexte particulier, il était responsable d'appréhender cette année la négociation avec des dispositions spécifiques, sans remettre en cause la volonté partagée par les partenaires sociaux citée plus haut. C'est à cette fin que, pour 2023, les contractants ont entériné une position visant une revalorisation uniforme mais significative des niveaux hiérarchiques combinée avec une revalorisation tangible de la valeur du point d'ancienneté.

Article 1er

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2023 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2023.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1er janvier 2023.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2023, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

Article 2

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » reste fixée à 7,60 € au 1er janvier 2023.

Article 3

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,20 € au 1er janvier 2023.

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans le courant du mois de mai 2023 afin d'étudier ensemble les sujets d'emploi et de salaires, et de l'impact du barème unique des salaires minima hiérarchiques (SMH) applicable pour l'année 2024.

Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme le 31 décembre 2023, date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective conclue le 7 février 2022.

Article 6

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe

Article

Annexe

Barème de taux garantis annuels applicables en Île-de-France pour l'année 2023

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

			Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau I	140	Échelon 1	20 777			O1	20 777		
	145	Échelon 2	20 840			O2	20 990		
	155	Échelon 3	21 047			O3	21 409		
Niveau II	170	Échelon 1	21 088			P1	21 521		
	180	Échelon 2	21 312						
	190	Échelon 3	21 541			P2	22 157		
Niveau III	215	Échelon 1	21 986	AM1	21 986	P3	22 944	AM1	23 346
	225	Échelon 2	23 061						
	240	Échelon 3	24 111	AM2	24 111	TA1	25 224	AM2	25 575
Niveau IV	255	Échelon 1	24 832	AM3	24 832	TA2	25 957	AM3	26 282
	270	Échelon 2	26 175			TA3	27 443		
	285	Échelon 3	27 599	AM4	27 599	TA4	28 936	AM4	29 323
Niveau V	305	Échelon 1	29 035	AM5	29 035			AM5	30 785
	335	Échelon 2	31 723	AM6	31 723			AM6	34 767
	365	Échelon 3	34 333	AM7	34 333			AM7	36 618
	395	Échelon 3	37 090	AM7	37 090			AM7	39 478

Loiret (ex-IDCC 1966) RMH et valeur du point au 1er avril 2023

Date du texte : 2023-02-28 Version KALI retenue : 2023-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Compte tenu de l'évolution des données économiques les partenaires sociaux ont convenu de signer un nouvel accord fixant la valeur du point.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

Article 2 — Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,72 € à compter du 1er avril 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022.

Article 4 — Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 5 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à examiner à nouveau la valeur du point le 4 juillet 2023.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 — Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Orléans et de Montargis.

Article 8 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) RMH et valeur du point

Date du texte : 2023-02-28 Version KALI retenue : 2023-04-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Compte tenu de l'évolution des données économiques les partenaires sociaux ont convenu de signer un nouvel accord fixant la valeur du point.

Il s'inscrit dans le cadre des négociations prévues à l'article 40 des « Dispositions applicables aux "Mensuels" » de la convention précitée, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

Article 2 — Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « Dispositions applicables aux "Mensuels" » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,72 € à compter du 1er avril 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et à pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022.

Article 4 — Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 5 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par l'article 40 des « Dispositions applicables aux "Mensuels" » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à examiner à nouveau la valeur du point le 4 juillet 2023.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la

procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 — Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

Article 8 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Orne (ex-IDCC 948) Valeur du point et application des RMH

Date du texte : 2023-04-11 Version KALI retenue : 2023-05-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991. Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

Article 1er

La valeur du point est fixée à 5,35 € au 1er juin 2023 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1er juin 2023), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1er juin 2023 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux article L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Annexe

Article — Annexe

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Base horaire hebdomadaire : 35 heures minimum.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques.

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon		Coefficient	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
I	Éch. 1	O.1	140	786,45	749,00				
	Éch. 2	O.2	145	814,54	775,75				
	Éch. 3	O.3	155	870,71	829,25				
II	Éch. 1	P.1	170	954,98	909,50				
	Éch. 2		180		963,00				
	Éch. 3	P.2	190	1 067,33	1 016,50				
III	Éch. 1	P.3	215	1 207,76	1 150,25	AM1	1 150,25	AM1	1 230,77
	Éch. 2		225		1 203,75				
	Éch. 3	TA1	240	1 348,20	1 284,00	AM2	1 284,00	AM2	1 373,88

IV	Éch. 1	TA2	255	1 432,46	1 364,25	AM3	1 364,25	AM3	1 459,75
	Éch. 2	TA3	270	1 516,73	1 444,50				
	Éch. 3	TA4	285	1 600,99	1 524,75	AM4	1 524,75	AM4	1 631,48
V	Éch. 1		305		1 631,75	AM5	1 631,75	AM5	1 745,97
	Éch. 2		335		1 792,25	AM6	1 792,25	AM6	1 917,71
	Éch. 3		365		1 952,75	AM7	1 952,75	AM7	2 089,44

Prime d'ancienneté « Ouvriers »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Ouvriers ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	Éch. 1	23,59	31,46	39,32	47,19	55,05
	145	Éch. 2	24,44	32,58	40,73	48,87	57,02
	155	Éch. 3	26,12	34,83	43,54	52,24	60,95
II	170	Éch. 1	28,65	38,20	47,75	57,30	66,85
	180	Éch. 2					
	190	Éch. 3	32,02	42,69	53,37	64,04	74,71
III	215	Éch. 1	36,23	48,31	60,39	72,47	84,54
	225	Éch. 2					
	240	Éch. 3	40,45	53,93	67,41	80,89	94,37
IV	255	Éch. 1	42,97	57,30	71,62	85,95	100,27
	270	Éch. 2	45,50	60,67	75,84	91,00	106,17
	285	Éch. 3	48,03	64,04	80,05	96,06	112,07
V	305	Éch. 1					
	335	Éch. 2					
	365	Éch. 3					

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans
			8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
I	140	Éch. 1	62,92	70,78	78,65	86,51	94,37
	145	Éch. 2	65,16	73,31	81,45	89,60	97,74
	155	Éch. 3	69,66	78,36	87,07	95,78	104,49
II	170	Éch. 1	76,40	85,95	95,50	105,05	114,60
	180	Éch. 2					
	190	Éch. 3	85,39	96,06	106,73	117,41	128,08
III	215	Éch. 1	96,62	108,70	120,78	132,85	144,93
	225	Éch. 2					
	240	Éch. 3	107,86	121,34	134,82	148,30	161,78
IV	255	Éch. 1	114,60	128,92	143,25	157,57	171,90
	270	Éch. 2	121,34	136,51	151,67	166,84	182,01
	285	Éch. 3	128,08	144,09	160,10	176,11	192,12
V	305	Éch. 1					
	335	Éch. 2					
	365	Éch. 3					

Prime d'ancienneté « Ouvriers »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Ouvriers ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans	14 ans	15 ans
			13 %	14 %	15 %
I	140	Éch. 1	102,24	110,10	117,97
	145	Éch. 2	105,89	114,04	122,18
	155	Éch. 3	113,19	121,90	130,61
II	170	Éch. 1	124,15	133,70	143,25
	180	Éch. 2			
	190	Éch. 3	138,75	149,43	160,10

III	215	Éch. 1	157,01	169,09	181,16
	225	Éch. 2			
	240	Éch. 3	175,27	188,75	202,23
IV	255	Éch. 1	186,22	200,54	214,87
	270	Éch. 2	197,17	212,34	227,51
	285	Éch. 3	208,13	224,14	240,15
V	305	Éch. 1			
	335	Éch. 2			
	365	Éch. 3			

Prime d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	Éch. 1	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43
	145	Éch. 2	23,27	31,03	38,79	46,55	54,30
	155	Éch. 3	24,88	33,17	41,46	49,76	58,05
II	170	Éch. 1	27,29	36,38	45,48	54,57	63,67
	180	Éch. 2	28,89	38,52	48,15	57,78	67,41
	190	Éch. 3	30,50	40,66	50,83	60,99	71,16
III	215	Éch. 1	34,51	46,01	57,51	69,02	80,52
	225	Éch. 2	36,11	48,15	60,19	72,23	84,26
	240	Éch. 3	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88
IV	255	Éch. 1	40,93	54,57	68,21	81,86	95,50
	270	Éch. 2	43,34	57,78	72,23	86,67	101,12
	285	Éch. 3	45,74	60,99	76,24	91,49	106,73

V	305	Éch. 1	48,95	65,27	81,59	97,91	114,22
	335	Éch. 2	53,77	71,69	89,61	107,54	125,46
	365	Éch. 3	58,58	78,11	97,64	117,17	136,69

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans
			8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
I	140	Éch. 1	59,92	67,41	74,90	82,39	89,88
	145	Éch. 2	62,06	69,82	77,58	85,33	93,09
	155	Éch. 3	66,34	74,63	82,93	91,22	99,51
II	170	Éch. 1	72,76	81,86	90,95	100,05	109,14
	180	Éch. 2	77,04	86,67	96,30	105,93	115,56
	190	Éch. 3	81,32	91,49	101,65	111,82	121,98
III	215	Éch. 1	92,02	103,52	115,03	126,53	138,03
	225	Éch. 2	96,30	108,34	120,38	132,41	144,45
	240	Éch. 3	102,72	115,56	128,40	141,24	154,08
IV	255	Éch. 1	109,14	122,78	136,43	150,07	163,71
	270	Éch. 2	115,56	130,01	144,45	158,90	173,34
	285	Éch. 3	121,98	137,23	152,48	167,72	182,97
V	305	Éch. 1	130,54	146,86	163,18	179,49	195,81
	335	Éch. 2	143,38	161,30	179,23	197,15	215,07
	365	Éch. 3	156,22	175,75	195,28	214,80	234,33

Prime d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans	14 ans	15 ans
			13 %	14 %	15 %

I	140	Éch. 1	97,37	104,86	112,35
	145	Éch. 2	100,85	108,61	116,36
	155	Éch. 3	107,80	116,10	124,39
II	170	Éch. 1	118,24	127,33	136,43
	180	Éch. 2	125,19	134,82	144,45
	190	Éch. 3	132,15	142,31	152,48
III	215	Éch. 1	149,53	161,04	172,54
	225	Éch. 2	156,49	168,53	180,56
	240	Éch. 3	166,92	179,76	192,60
IV	255	Éch. 1	177,35	191,00	204,64
	270	Éch. 2	187,79	202,23	216,68
	285	Éch. 3	198,22	213,47	228,71
V	305	Éch. 1	212,13	228,45	244,76
	335	Éch. 2	232,99	250,92	268,84
	365	Éch. 3	253,86	273,39	292,91

Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	Éch. 1					
	145	Éch. 2					
	155	Éch. 3					
II	170	Éch. 1					
	180	Éch. 2					
	190	Éch. 3					

III	215	Éch. 1	36,92	49,23	61,54	73,85	86,15
	225	Éch. 2					
	240	Éch. 3	41,22	54,96	68,69	82,43	96,17
IV	255	Éch. 1	43,79	58,39	72,99	87,58	102,18
	270	Éch. 2					
	285	Éch. 3	48,94	65,26	81,57	97,89	114,20
V	305	Éch. 1	52,38	69,84	87,30	104,76	122,22
	335	Éch. 2	57,53	76,71	95,89	115,06	134,24
	365	Éch. 3	62,68	83,58	104,47	125,37	146,26

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans
			8 %	9 %	10 %	11 %	12 %
I	140	Éch. 1					
	145	Éch. 2					
	155	Éch. 3					
II	170	Éch. 1					
	180	Éch. 2					
	190	Éch. 3					
III	215	Éch. 1	98,46	110,77	123,08	135,38	147,69
	225	Éch. 2					
	240	Éch. 3	109,91	123,65	137,39	151,13	164,87
IV	255	Éch. 1	116,78	131,38	145,97	160,57	175,17
	270	Éch. 2					
	285	Éch. 3	130,52	146,83	163,15	179,46	195,78
V	305	Éch. 1	139,68	157,14	174,60	192,06	209,52
	335	Éch. 2	153,42	172,59	191,77	210,95	230,12
	365	Éch. 3	167,16	188,05	208,94	229,84	250,73

Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans	14 ans	15 ans
			13 %	14 %	15 %
I	140	Éch. 1			
	145	Éch. 2			
	155	Éch. 3			
II	170	Éch. 1			
	180	Éch. 2			
	190	Éch. 3			
III	215	Éch. 1	160,00	172,31	184,62
	225	Éch. 2			
	240	Éch. 3	178,60	192,34	206,08
IV	255	Éch. 1	189,77	204,36	218,96
	270	Éch. 2			
	285	Éch. 3	212,09	228,41	244,72
V	305	Éch. 1	226,98	244,44	261,90
	335	Éch. 2	249,30	268,48	287,66
	365	Éch. 3	271,63	292,52	313,42

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (ex-IDCC 2630) Minima conventionnels et primes d'ancienneté 2023

Date du texte : 2023-05-02 Version KALI retenue : 2023-06-16 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

Article 1er — Taux garantis annuels à compter de l'année 2023

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2023, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2 — Rémunérations minimales hiérarchiques au 1er avril 2023

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1er avril 2023, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 5,28 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3 — Perspectives économiques

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises et les salariés de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2023.

Cependant, si le contexte économique le justifie et notamment si une évolution du Smic en cours d'année 2023 venait à impacter significativement les minima conventionnels ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour les réexaminer.

Article 4 — 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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie conclue le 7 février 2022.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 — Dépôt et publicité

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Annexe

Article

Annexe

Barème des taux garantis annuels Année 2023

(En euros.)

Niveau 1	140	21 212
	145	21 230
	155	21 244
Niveau 2	170	21 255
	180	21 274
	190	21 335
Niveau 3	215	21 465
	225	22 175
	240	23 953
Niveau 4	255	24 364
	270	25 669
	285	27 213
Niveau 5	305	28 088
	335	30 873
	365	33 656
	395	35 879

Barème des RMH au 1er avril 2023

Valeur du point : 5,28 €.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise atelier
Niveau 1	140	842,38	842,38	
	145	846,95	846,95	
	155	859,32	851,53	
Niveau 2	170	942,48	897,60	
	180		950,40	
	190	1 053,36	1 003,20	
Niveau 3	215	1 191,96	1 135,20	1 214,66
	225		1 188,00	
	240	1 330,56	1 267,20	1 355,90
Niveau 4	255	1 413,72	1 346,40	1 440,65
	270	1 496,88	1 425,60	
	285	1 580,04	1 504,80	1 610,14
Niveau 5	305		1 610,40	1 723,13
	335		1 768,80	1 892,62
	365		1 927,20	2 062,10
	395		2 085,60	2 231,59

Barème des primes d'ancienneté au 1er avril 2023

Ouvriers

(En euros.)

Coeff.	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,97	85,93	103,12	128,90
170	47,12	94,25	113,10	141,37
190	52,67	105,34	126,40	158,00
215	59,60	119,20	143,04	178,79
240	66,53	133,06	159,67	199,58
255	70,69	141,37	169,65	212,06
270	74,84	149,69	179,63	224,53

285	79,00	158,00	189,60	237,01

Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coef.	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,58	85,15	102,18	127,73
170	44,88	89,76	107,71	134,64
180	47,52	95,04	114,05	142,56
190	50,16	100,32	120,38	150,48
215	56,76	113,52	136,22	170,28
225	59,40	118,80	142,56	178,20
240	63,36	126,72	152,06	190,08
255	67,32	134,64	161,57	201,96
270	71,28	142,56	171,07	213,84
285	75,24	150,48	180,58	225,72
305	80,52	161,04	193,25	241,56
335	88,44	176,88	212,26	265,32
365	96,36	192,72	231,26	289,08
395	104,28	208,56	250,27	312,84

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coef.	5 %	10 %	12 %	15 %
215	60,73	121,47	145,76	182,20
240	67,80	135,59	162,71	203,39
255	72,03	144,06	172,88	216,10
285	80,51	161,01	193,22	241,52

305	86,16	172,31	206,78	258,47
335	94,63	189,26	227,11	283,89
365	103,11	206,21	247,45	309,32
395	111,58	223,16	267,79	334,74

Marne (ex-IDCC 899) RAG et valeur du point au 1er juillet 2023

Date du texte : 2023-06-09 Version KALI retenue : 2023-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent avenant.

Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

Article 1er — Champ d'application

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

(1) L'article 1er, qui exclut du bénéfice de la rémunération minimale hiérarchique les salariés en alternance, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ; du respect des dispositions de l'article L. 6222-23 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 12/07/1999, société INTERFIT) afin que les apprentis, dès lors qu'ils remplissent les conditions, ne soient pas exclus du bénéfice de la prime d'ancienneté ; de l'application des dispositions de l'article L. 6222-27 du code du travail qui prévoient que l'apprenti de 21 ans et plus bénéficie du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable et enfin, de l'application des dispositions de l'article L. 6325-6 du code du travail relatif à l'égalité de traitement des salariés en contrat de professionnalisation.

(Arrêté du 14 août 2023 - art. 1)

Article 2 — Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1er janvier 2023, sur la base de 151,67 h correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Article 3 — Rémunérations annuelles garanties

3.1. Mise en œuvre (1)

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

3.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 3.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé

et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

3.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

*(1) Le point 3.1 de l'article 3, qui rappelle l'assiette de la rémunération annuelle garantie sans mentionner que les heures supplémentaires en sont exclues, est étendu sous réserve du respect de l'alinéa 1er de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu.
(Arrêté du 14 août 2023 - art. 1)*

Article 4 — Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

- à compter du 1er janvier 2023 sur la base d'une valeur du point de 5,17 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 5 — Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 6 — Suivi et rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour

procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

Article 7 — Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les salariés relevant de son champ d'application, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 8 — Durée et révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9 — Notification de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse legifrance.gouv.fr.

Annexes

Article

Annexe I

Rémunérations annuelles garanties à compter du 1er janvier 2023

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	20 816
	2	145	20 854
	3	155	20 901
II	1	170	20 925
	2	180	20 998
	3	190	21 160
III	1	215	21 357
	2	225	21 727
	3	240	22 565
IV	1	255	23 249
	2	270	24 472
	3	285	26 006
V	1	305	28 287
	2	335	30 887
	3	365	33 175
	3	395	35 785

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

Article

Annexe II

Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,17 € applicable à compter du 1er janvier 2023.

Établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelons	Coefficient	Ouvriers (5 % inclus)	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier (7 % inclus)

I	1	140	O1	759,99	723,80			
	2	145	O2	787,13	749,65			
	3	155	O3	841,42	801,35			
II	1	170	P1	922,85	878,90			
	2	180			930,60			
	3	190	P2	1 031,42	982,30			
III	1	215	P3	1 167,13	1 111,55	AM1	1 111,55	1 189,36
	2	225			1 163,25			
	3	240	TA1	1 302,84	1 240,80	AM2	1 240,80	1 327,66
IV	1	255	TA2	1 384,27	1 318,35	AM3	1 318,35	1 410,63
	2	270	TA3	1 465,70	1 395,90			
	3	285	TA4	1 547,12	1 473,45	AM4	1 473,45	1 576,59
V	1	305			1 576,85	AM5	1 576,85	1 687,23
	2	335			1 731,95	AM6	1 731,95	1 853,19
	3	365			1 887,05	AM7	1 887,05	2 019,14
	3	395			2 042,15		2 042,15	2 185,10

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à : $(759,99 \div 151,67) \times 1,5 = 7,52$ €.

Sarthe (ex-IDCC 930) Valeur du point au 1er janvier 2024

Date du texte : 2023-05-26 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'union des industries et des métiers de la métallurgie de la Sarthe et les organisations syndicales représentatives ont mené une négociation territoriale visant à fixer la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Son champ d'application géographique correspond au département de la Sarthe.

Article 2 — Valeur du point

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, dans les conditions prévues par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est fixée comme suit :

- 5,48 € à compter du 1er janvier 2024 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Sans préjudice d'éventuelles modifications de la convention collective nationale de la métallurgie et à titre d'illustration, un tableau de calcul des primes d'ancienneté est annexé au présent accord.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Entrée en vigueur

Sous réserve des formalités de dépôt, le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2024.

Article 6 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Mans.

Annexe

Article

Annexe
Tableau illustratif de calcul des primes d'ancienneté

Base 151,67 heures. Département de la Sarthe. Valeur du point à compter du 1er janvier 2024 : 5,48 €

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %

Ancienneté (en années)	3	23,84 €	26,30 €	28,77 €	32,06 €	36,17 €	40,28 €	42,74 €	47,68 €	54,25 €	62,47 €
	4	31,78 €	35,07 €	38,36 €	42,74 €	48,22 €	53,70 €	56,99 €	63,57 €	72,34 €	83,30 €
	5	39,73 €	43,84 €	47,95 €	53,43 €	60,28 €	67,13 €	71,24 €	79,46 €	90,42 €	104,12 €
	6	47,68 €	52,61 €	57,54 €	64,12 €	72,34 €	80,56 €	85,49 €	95,35 €	108,50 €	124,94 €
	7	55,62 €	61,38 €	67,13 €	74,80 €	84,39 €	93,98 €	99,74 €	111,24 €	126,59 €	145,77 €
	8	63,57 €	70,14 €	76,72 €	85,49 €	96,45 €	107,41 €	113,98 €	127,14 €	144,67 €	166,59 €
	9	71,51 €	78,91 €	86,31 €	96,17 €	108,50 €	120,83 €	128,23 €	143,03 €	162,76 €	187,42 €
	10	79,46 €	87,68 €	95,90 €	106,86 €	120,56 €	134,26 €	142,48 €	158,92 €	180,84 €	208,24 €
	11	87,41 €	96,45 €	105,49 €	117,55 €	132,62 €	147,69 €	156,73 €	174,81 €	198,92 €	229,06 €
	12	95,35 €	105,22 €	115,08 €	128,23 €	144,67 €	161,11 €	170,98 €	190,70 €	217,01 €	249,89 €
	13	103,30 €	113,98 €	124,67 €	138,92 €	156,73 €	174,54 €	185,22 €	206,60 €	235,09 €	270,71 €
	14	111,24 €	122,75 €	134,26 €	149,60 €	168,78 €	187,96 €	199,47 €	222,49 €	253,18 €	291,54 €
	15	119,19 €	131,52 €	143,85 €	160,29 €	180,84 €	201,39 €	213,72 €	238,38 €	271,26 €	312,36 €

Nota : le tableau ci-dessus n'est établi qu'à titre d'illustration, sur la base des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie telles qu'elles existent à la date de signature du présent accord.

Ardennes (ex-IDCC 827) RAG, valeur du point et prime de vacances du personnel non cadre

Date du texte : 2023-06-23 Version KALI retenue : 2023-07-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2023 pour tout salarié *travaillant normalement* (1) suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

(1) Les termes « travaillant normalement » sont exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 4 septembre 2023 - art. 1)

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2023, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu.

(Arrêté du 4 septembre 2023 - art. 1)

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2024.

Article 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national classifications du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 5,04 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1er juin 2023.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 24,50 € par jour de congé principal, soit 735 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Article 14

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 15

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023 inclus, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie prenant effet à compter du 1er janvier 2024.

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt.

Article 16

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

Article

Annexe 1

Rémunérations annuelles garanties 2023 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Niveaux	Échelons	Coefficients	2023
V	3	395	35 839 €
		365	33 375 €
	2	335	30 848 €
	1	305	28 079 €
IV	3	285	25 656 €
	2	270	23 496 €
	1	255	22 800 €
III	3	240	21 616 €
	2	225	21 253 €
	1	215	21 109 €

II	3	190	21 069 €
	2	180	21 006 €
	1	170	20 945 €
I	3	155	20 900 €
	2	145	20 852 €
	1	140	20 815 €

Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) RAG et valeur du point 2023

Date du texte : 2023-06-16 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

ont décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 — Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2023

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2023 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG sont déterminées pour un horaire collectif de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque que celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de

salaire ;

– sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables au pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3 — Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,27 euros à compter du 1er juillet 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4 — Clause de revoyure

La fixation du barème des RAG et celle de la valeur du point tiennent compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2023. En conséquence, si la valeur annuelle du Smic sur les 12 mois de l'année 2023, le cas échéant en prenant en compte les futures augmentations du Smic, venait à dépasser de plus de 6,05 % la valeur annuelle du Smic en 2022 (19 744 €), les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2023. Si le taux convenu ci-dessus est atteint au-delà de cette date, cette situation sera prise en compte au niveau national dans le cadre des futurs salaires minima hiérarchiques à compter de 2024.

Article 5 — Absence de 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises

de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale conclue le 7 février 2022, soit jusqu'au 1er janvier 2024.

Article 7 — Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2023 (RAG)

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	21 117
	145	21 139
	155	21 181
II	170	21 276
	180	21 376
	190	21 549
III	215	22 228
	225	22 605
	240	23 452
IV	255	24 065
	270	24 838
	285	26 755

V	305	29 582
	335	31 181
	365	32 716
	395	35 802

Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-1578) REGA, valeur du point RMH et prime de panier de nuit

Date du texte : 2023-07-06 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2023 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de REGA à compter du 1er janvier 2023, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1er septembre 2023.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de REGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1er

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée selon les valeurs suivantes :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
I	1	140	20 970
	2	145	21 024
	3	155	21 229
II	1	170	22 039
	2	180	22 060
	3	190	22 291

III	1	215	22 545
	2	225	22 735
	3	240	22 932
IV	1	255	24 328
	2	270	24 855
	3	285	25 936
V	1	305	27 002
	2	335	28 733
	3	365	30 439
		395	32 502

Article 2

La valeur du « Point » fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17-B de la convention collective des salaires de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

– 5,20 euros (base 35 heures) à compter du 1er septembre 2023.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20-C de la convention collective des salaires de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

– 7,10 euros à compter du 1er septembre 2023.

Article 4

Les dispositions des articles 1er et 3 du présent accord cesseront de produire effet au 31 décembre 2023, date à partir de laquelle les dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 entreront en vigueur.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et il fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Indre (ex-IDCC 934) Valeur du point et RMH au 1er juin 2023

Date du texte : 2023-07-03 Version KALI retenue : 2023-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 2

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Indre, ainsi qu'à la prime de panier.

Article 3

Conformément à l'article 5 de l'avenant à la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Indre, les parties signataires ont convenu d'actualiser comme suit le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 6,10 euros, sur la base de 151,67 heures.

Article 4

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1er juin 2023.

Article 5

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point à compter du 1er juin 2023.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

En effet à cette date, la notion de RMH est substituée par une nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 143 et à l'annexe 7 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Toutefois, le montant de la valeur du point demeurera négocié dans le territoire de l'Indre, dans le cadre d'un accord collectif territorial, ainsi que le prévoit la convention collective nationale de la métallurgie.

En l'absence d'accord territorial applicable à la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, la dernière valeur de point négociée continuera de s'appliquer dans l'attente d'un nouvel accord territorial.

Article 7

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 8

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 les stipulations spécifiques, aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le présent texte.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Annexe

Article

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Applicable à compter du 1er juin 2023 jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Valeur du point 6,10.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et techniciens	Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catég.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	854,00	0.1	854,00	42,70	896,70					
145		2	884,50	0.2	884,50	44,23	928,73					
155		3	945,50	0.3	945,50	47,28	992,78					
170	II	1	1 037,00	P.1	1 037,00	51,85	1 088,85					
180		2	1 098,00									
190		3	1 159,00	P.2	1 159,00	57,95	1 216,95					
215	III	1	1 311,50	P.3	1 311,50	65,58	1 377,08	AM.1	1 311,5	1 311,5	91,81	1 403,31
225		2	1 372,50									
240		3	1 464,00	TA.1	1 464,00	73,20	1 537,20	AM.2	1 464,00	1 464	102,48	1 566,48
255	IV	1	1 555,50	TA.2	1 555,50	77,78	1 633,28	AM.3	1 555,50	1 555,5	108,89	1 664,39
270		2	1 647,00	TA.3	1 647,00	82,35	1 729,35					
285		3	1 738,50	TA.4	1 738,50	86,93	1 825,43	AM.4	1 738,50	1 738,5	121,70	1 860,20
305	V	1	1 860,50					AM.5	1 860,50	1 860,5	130,24	1 990,74
335		2	2 043,50					AM.6	2 043,50	2 043,5	143,05	2 186,55
365		3	2 226,50					AM.7	2 226,50	2 226,5	155,86	2 382,36
395		4	2 409,50						2 409,50	2 409,5	168,67	2 578,17

Tableau des primes d'ancienneté

Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise autres que d'atelier

Applicable à compter du 1er juin 2023 jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Valeur du point : 6,10.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat.	RMH	Ancienneté												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %

140	I/1		854,00	25,62	34,16	42,70	51,24	59,78	68,32	76,86	85,40	93,94	102,48	111,02	119,56	128,10
145	I/2		884,50	26,54	35,38	44,23	53,07	61,92	70,76	79,61	88,45	97,30	106,14	114,99	123,83	132,68
155	I/3		945,50	28,37	37,82	47,28	56,73	66,19	75,64	85,10	94,55	104,01	113,46	122,92	132,37	141,83
170	II/1		1 037,00	31,11	41,48	51,85	62,22	72,59	82,96	93,33	103,70	114,07	124,44	134,81	145,18	155,55
180	II/2		1 098,00	32,94	43,92	54,90	65,88	76,86	87,84	98,82	109,80	120,78	131,76	142,74	153,72	164,70
190	II/3		1 159,00	34,77	46,36	57,95	69,54	81,13	92,72	104,31	115,90	127,49	139,08	150,67	162,26	173,85
215	III/1	AM.1	1 311,50	39,35	52,46	65,58	78,69	91,81	104,92	118,04	131,15	144,27	157,38	170,50	183,61	196,73
225	III/2		1 372,50	41,18	54,90	68,63	82,35	96,08	109,80	123,53	137,25	150,98	164,70	178,43	192,15	205,88
240	III/3	AM.2	1464,00	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,04	175,68	190,32	204,96	219,60
255	IV/1	AM.3	1 555,50	46,67	62,22	77,78	93,33	108,89	124,44	140,00	155,55	171,11	186,66	202,22	217,77	233,33
270	IV/2		1 647,00	49,41	65,88	82,35	98,82	115,29	131,76	148,23	164,70	181,17	197,64	214,11	230,58	247,05
285	IV/3	AM.4	1 738,50	52,16	69,54	86,93	104,31	121,70	139,08	156,47	173,85	191,24	208,62	226,01	243,39	260,78
305	V/1	AM.5	1 860,50	55,82	74,42	93,03	111,63	130,24	148,84	167,45	186,05	204,66	223,26	241,87	260,47	279,08
335	V/2	AM.6	2 043,50	61,31	81,74	102,18	122,61	143,05	163,48	183,92	204,35	224,79	245,22	265,66	286,09	306,53
365	V/3	AM.7	2 226,50	66,80	89,06	111,33	133,59	155,86	178,12	200,39	222,65	244,92	267,18	289,45	311,71	333,98
395	V/4		2 409,50	72,29	96,38	120,48	144,57	168,67	192,76	216,86	240,95	265,05	289,14	313,24	337,33	361,43

Agents de maîtrise d'atelier

Applicable à compter du 1er juin 2023 jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Valeur du point : 6,10.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de 7%	Ancienneté												
				3 ans 3%	4 ans 4%	5 ans 5%	6 ans 6%	7 ans 7%	8 ans 8%	9 ans 9%	10 ans 10%	11 ans 11%	12 ans 12%	13 ans 13%	14 ans 14%	15 ans 15%
140	I/1															
145	I/2															
155	I/3															
170	II/1															
180	II/2															
190	II/3															
215	III/1	AM.1	1 403,31	42,10	56,13	70,17	84,20	98,23	112,26	126,30	140,33	154,36	168,40	182,43	196,46	210,50
225	III/2															
240	III/3	AM.2	1 566,48	46,99	62,66	78,32	93,99	109,65	125,32	140,98	156,65	172,31	187,98	203,64	219,31	234,97
255	IV/1	AM.3	1 664,39	49,93	66,58	83,22	99,86	116,51	133,15	149,79	166,44	183,08	199,73	216,37	233,01	249,66
270	IV/2															
285	IV/3	AM.4	1 860,20	55,81	74,41	93,01	111,61	130,21	148,82	167,42	186,02	204,62	223,22	241,83	260,43	279,03

305	V/1	AM.5	1 990,74	59,72	79,63	99,54	119,44	139,35	159,26	179,17	199,07	218,98	238,89	258,80	278,70	298,61
335	V/2	AM.6	2 186,55	65,60	87,46	109,33	131,19	153,06	174,92	196,79	218,65	240,52	262,39	284,25	306,12	327,98
365	V/3	AM.7	2 382,36	71,47	95,29	119,12	142,94	166,76	190,59	214,41	238,24	262,06	285,88	309,71	333,53	357,35
395	V/4		2 578,17	77,34	103,13	128,91	154,69	180,47	206,25	232,03	257,82	283,60	309,38	335,16	360,94	386,72

Ouvriers

Applicable à compter du 1er juin 2023 jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Valeur du point : 6,10.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de 5%	Ancienneté												
				3 ans 3%	4 ans 4%	5 ans 5%	6 ans 6%	7 ans 7%	8 ans 8%	9 ans 9%	10 ans 10%	11 ans 11%	12 ans 12%	13 ans 13%	14 ans 14%	15 ans 15%
140	I/1		896,70	26,90	35,87	44,84	53,80	62,77	71,74	80,70	89,67	98,64	107,60	116,57	125,54	134,51
145	I/2		928,73	27,86	37,15	46,44	55,72	65,01	74,30	83,59	92,87	102,16	111,45	120,73	130,02	139,31
155	I/3		992,78	29,78	39,71	49,64	59,57	69,49	79,42	89,35	99,28	109,21	119,13	129,06	138,99	148,92
170	II/1		1 088,85	32,67	43,55	54,44	65,33	76,22	87,11	98,00	108,89	119,77	130,66	141,55	152,44	163,33
180	II/2															
190	II/3		1 216,95	36,51	48,68	60,85	73,02	85,19	97,36	109,53	121,70	133,86	146,03	158,20	170,37	182,54
215	III/1	AM.1	1 377,08	41,31	55,08	68,85	82,62	96,40	110,17	123,94	137,71	151,48	165,25	179,02	192,79	206,56
225	III/2															
240	III/3	AM.2	1 537,20	46,12	61,49	76,86	92,23	107,60	122,98	138,35	153,72	169,09	184,46	199,84	215,21	230,58
255	IV/1	AM.3	1 633,28	49,00	65,33	81,66	98,00	114,33	130,66	146,99	163,33	179,66	195,99	212,33	228,66	244,99
270	IV/2		1 729,35	51,88	69,17	86,47	103,76	121,05	138,35	155,64	172,94	190,23	207,52	224,82	242,11	259,40
285	IV/3	AM.4	1 825,43	54,76	73,02	91,27	109,53	127,78	146,03	164,29	182,54	200,80	219,05	237,31	255,56	273,81
305	V/1	AM.5														
335	V/2	AM.6														
365	V/3	AM.7														
395	V/4															

Mayenne (ex-IDCC 2266) Salaires au 1er juillet 2023

Date du texte : 2023-07-18 Version KALI retenue : 2023-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

En conclusion des réunions de la commission paritaire du 27 février, du 29 juin et du 18 juillet 2023, il est convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14-I de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne.

Article 1er — Rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1er juillet 2023 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A-16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (A-20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à : 5,30 euros.

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2 — Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A. 14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées pour l'année 2023, selon le barème suivant :

Base 35 heures			
Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération
I	1	140	20 966 €
	2	145	21 006 €
	3	155	21 046 €
II	1	170	21 100 €
	2	180	21 214 €
	3	190	21 314 €

III	1	215	21 520 €
	2	225	21 820 €
	3	240	22 220 €
IV	1	255	22 920 €
	2	270	23 820 €
	3	285	24 820 €
V	1	305	26 320 €
	2	335	28 320 €
	3	365	30 320 €
	4	395	32 520 €

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 les stipulations, spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Clause de revoyure

Les parties conviennent qu'une réunion paritaire sera organisée dans le courant du mois d'octobre 2023 ayant pour objet la négociation de la valeur de point pour l'année 2024.

Les parties rappelle l'obligation d'ouvrir des négociations, prévue par l'article L. 2241-10 du code du travail, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 5 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 — Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations minimales hiérarchiques

Date du texte : 2023-08-30 Version KALI retenue : 2023-10-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 de l'avenant mensuel à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants mensuels de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

5,20 euros

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 h pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des

rémunérations minimales hiérarchiques.

3 % après 3 ans d'ancienneté.

4 % après 4 ans.

5 % après 5 ans.

6 % après 6 ans.

7 % après 7 ans.

8 % après 8 ans.

9 % après 9 ans.

10 % après 10 ans.

11 % après 11 ans.

12 % après 12 ans.

13 % après 13 ans.

14 % après 14 ans.

15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5 — Absence de 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Formalités

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) TEGA et valeur du point pour l'année 2023

Date du texte : 2023-06-05 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de dix-huit ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe - travail de nuit).

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2023 s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficients	Montants
140	20 966
145	20 966
155	20 982
170	21 116
180	21 135
190	21 363
215	21 837
225	22 127
240	22 794
255	23 941
270	25 107
285	26 325
305	27 688
335	30 128
365	32 775
395	35 724

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2023.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,61 € (base 35 heures), à compter du 1er juillet 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

Article 7

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 les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Charente-Maritime (ex-IDCC 923) RAEG et valeur du point au 1er juillet 2023

Date du texte : 2023-10-09 Version KALI retenue : 2023-11-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1er janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Dès l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, l'UIMM de la Charente-Maritime et les organisations syndicales représentatives en Charente-Maritime, se rencontreront chaque année, pour négocier la valeur du point servant de base au nouveau calcul de la prime d'ancienneté, pour l'année en cours, par application des articles 142 et suivants de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet article précise également aux termes de son alinéa 5 :

« À compter du 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné. »

Article 1er

En application de l'article 10 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976, modifié par l'avenant du 19 avril 1991, il a été institué :

- un barème des rémunérations annuelles effectives garanties (RAEG) qui fixe, sur une base

annuelle et par coefficient de la classification définie par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération en-dessous de laquelle un salarié ne peut pas être rémunéré ;

- un barème des rémunérations minimales hiérarchiques qui constitue un salaire minimum mensuel conventionnel et sert de base de calcul aux primes d'ancienneté. Le barème des rémunérations minimales hiérarchique étant déterminé par la valeur du point, que les partenaires sociaux négocient, en Charente-Maritime, par anticipation, au cours de l'année N, pour l'année N + 1.

Article 2

À compter du 1er janvier 2023, les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent accord constituant la rémunération annuelle effective garantie.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Article 3

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1er juillet 2023 à : 5,76 euros (base 35 heures).

Le barème, applicable à compter du 1er juillet 2023 est annexé au présent accord.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au plus tard le 30 novembre 2023 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 fixée au 1er janvier 2024.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux

du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariées visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM 17 qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Annexe

Article

Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,76 euros.

À compter du 1er juillet 2023.

Base : 35 heures soit 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	
I	1	140	806,40		
	2	145	835,20		
	3	155	892,80		

II	1	170	979,20		
	2	180	1 036,80		
	3	190	1 094,40		
III	1	215	1 238,40	AM1	1 238,40
	2	225	1 296,00		1 296,00
	3	240	1 382,40	AM2	1 382,40
IV	1	255	1 468,80	AM3	1 468,80
	2	270	1 555,20		1 555,20
	3	285	1 641,60	AM4	1 641,60
V	1	305	1 756,80	AM5	1 756,80
	2	335	1 929,60	AM6	1 929,60
	3	365	2 102,40	AM7	2 102,40
	4	395	2 275,20	AM8	2 275,20

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, relatif aux garanties applicables aux ouvriers, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon barème applicable à compter du 1er juillet 2023 :

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 5 %	Rémunération minimale y compris la majoration
I	1	140	806,40	40,32	846,72
	2	145	835,20	41,76	876,96
	3	155	892,80	44,64	937,44
II	1	170	979,20	48,96	1 028,16
	2	180	1 036,80		
	3	190	1 094,40	54,72	1 149,12
III	1	215	1 238,40	61,92	1 300,32
	2	225	1 296,00		
	3	240	1 382,40	69,12	1 451,52

IV	1	255	1 468,80	73,44	1 542,24
	2	270	1 555,20	77,76	1 632,96
	3	285	1 641,60	82,08	1 723,68

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Barème applicable à compter du 1er juillet 2023.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 7 %	Rémunération minimale y compris majoration
III	1	215	1 238,40	86,69	1 325,09
	2	225	1 296,00		
	3	240	1 382,40	96,77	1 479,17
IV	1	255	1 468,80	102,82	1 571,62
	2	270	1 555,20		
	3	285	1 641,60	114,91	1 756,51
V	1	305	1 756,80	122,98	1 879,78
	2	335	1 929,60	135,07	2 064,67
	3	365	2 102,40	147,17	2 249,57
	4	395	2 275,20	159,26	2 434,46

Barème des taux garantis annuels applicable à partir du 1er janvier 2023.

Barème, base 151 heures 67 pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montants
I	1	140	20 967
	2	145	20 967
	3	155	20 967

II	1	170	20 967
	2	180	20 967
	3	190	21 073
III	1	215	21 080
	2	225	21 464
	3	240	22 092
IV	1	255	23 280
	2	270	24 432
	3	285	25 704
V	1	305	27 070
	2	335	29 426
	3	365	32 043
		395	34 965

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Loiret (ex-IDCC 1966) Rémunérations

Date du texte : 2023-10-17 Version KALI retenue : 2023-11-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres notamment l'évolution du Smic, les partenaires sociaux sont convenus de signer un nouvel accord fixant le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2023 et la valeur du point.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

Article 2 — Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,90 € à compter du 1er novembre 2023.

Cette valeur du point se substitue à compter du 1er novembre 2023 à la valeur précédemment

fixée par l'accord du 28 février 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 — Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, sont fixés de la façon suivante pour l'année 2023 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures soit 151 h 67 par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier
I	1	140	20 900	20 900	-
	2	145	20 930	20 930	-
	3	155	20 960	20 960	-
II	1	170	21 030	21 030	-
	2	180	21 050	-	-
	3	190	21 130	21 500	-
III	1	215	21 162	21 860	22 293
	2	225	21 579	-	-
	3	240	22 685	23 813	24 271
IV	1	255	23 728	24 912	25 701
	2	270	24 833	26 065	-
	3	285	26 241	27 553	28 080

V	1	305	27 863	-	29 810
	2	335	30 577	-	32 710
	3	365	33 229	-	36 267
	3	395	36 052	-	38 580

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 5 — Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 9 et 10 de l'avenant mensuels à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8 — Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Orléans et de Montargis.

Article 9 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Rémunérations au 1er novembre 2023

Date du texte : 2023-10-17 Version KALI retenue : 2023-11-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres notamment l'évolution du Smic, les partenaires sociaux sont convenus de signer un nouvel accord fixant le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2023 et la valeur du point.

Il s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels à la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- l'article 40 des dispositions applicables aux mensuels à la convention précitée relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Les partenaires sociaux conviennent que l'accord du 3 mai 2022 sur les rémunérations est abrogé et cesse de produire effet à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

Article 2 — Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « Dispositions applicables aux " Mensuels " » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,90 € à compter du 1er novembre 2023

Cette valeur du point se substitue à compter du 1er novembre 2023 à la valeur précédemment fixée par l'accord du 28 février 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 — Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 sont fixés de la façon suivante pour l'année 2023 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier
I	1	140	20 900	20 900	
	2	145	20 930	20 930	
	3	155	20 960	20 960	
II	1	170	21 030	21 030	
	2	180	21 050		
	3	190	21 130	21 500	

III	1	215	21 162	21 860	22 293
	2	225	21 579		
	3	240	22 685	23 813	24 271
IV	1	255	23 728	24 912	25 701
	2	270	24 833	26 065	
	3	285	26 241	27 553	28 080
V	1	305	27 863		29 810
	2	335	30 577		32 710
	3	365	33 229		36 267
	3	395	36 052		38 580

Article 4 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 5 — Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 39 et 40 des « dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 7 — Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou

remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

Article 9 — Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Rhône Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté

Date du texte : 2023-11-16 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Au 1er janvier 2024, la nouvelle convention collective de la métallurgie, signée le 7 février 2022, entre en vigueur.

L'article 142 de la nouvelle convention fixe les modalités de calcul de la prime d'ancienneté dont la formule devient nationale mais en retenant que la valeur du point servant à son calcul fait l'objet d'une négociation territoriale et est fixée par un accord territorial.

La convention précise, qu'au 1er janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point, la valeur du point applicable est la dernière valeur négociée sur le territoire concerné.

Les partenaires sociaux signataires partagent le souhait de négocier la valeur du point qui servira de base au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2024, en application de la nouvelle convention collective, et de négocier cette valeur en fin d'année 2023 afin de donner, tant aux entreprises qu'aux salariés, une lisibilité quant à la prime d'ancienneté qui sera calculée dès le 1er janvier 2024.

Sur cette base, les signataires sont convenus de ce qui suit :

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la nouvelle convention collective de la métallurgie, signée le 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ géographique de compétence de la CPTN du Rhône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Valeur du point

La valeur du point retenue sera de 4,45 €.

Article 3 — Date d'application de l'accord et extension

L'accord sera applicable à compter du 1er janvier 2024.

Les signataires de l'accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 5 — 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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 — Notification et dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Drôme et Ardèche Indemnité de repas de jour, indemnité de rappel et valeur du point de la prime d'ancienneté

Date du texte : 2024-01-29 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le 9 juin 2022 les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau des territoires de la Drôme et de l'Ardèche ont conclu un accord autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche.

Celui-ci avait notamment pour objet d'instituer à compter du 1er janvier 2024 une indemnité de repas de jour, une indemnité de rappel ainsi que la valeur du point territorial servant au calcul de la prime d'ancienneté prévue par l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il en déterminait les montants prévisionnels au sein de son annexe définis à la lumière de ceux déterminés par l'avenant n° 65 à la convention collective Drôme-Ardèche alors en vigueur.

Ayant constaté que ces montants étaient d'ores et déjà devenus obsolètes du fait de la conclusion de l'avenant n° 66 déterminant les montants applicables au titre de l'année civile 2023, ces mêmes interlocuteurs se sont à nouveau réunis en début d'année civile 2024 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) pour effectuer l'actualisation de ces montants figurant en annexe.

L'annexe de l'accord autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche est ainsi modifiée comme exposé ci-dessous par le présent avenant.

Article 1er — Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 2 — Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2024, concomitamment à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Article 3 — Dispositions particulières 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Annexe

Article

Annexe à l'accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme Ardèche

Applicable au 1er janvier 2024.

Article 1er

Indemnité de repas de jour

Conformément à l'article 3 de l'accord territorial autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche conclu le 9 juin 2022, le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé à 3,10 euros.

Article 2

Indemnité de rappel

Conformément à l'article 6 de l'accord territorial précité, le montant des indemnités de rappel pour chacune des tranches horaires est fixé à :

- 12,59 euros entre 6 heures du matin et 22 heures ;

- 15,16 euros entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 20,24 euros le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 3

Valeur du point de la prime d'ancienneté

Conformément à l'article 7 de l'accord territorial précité, la valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,27.

Vienne Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté

Date du texte : 2024-03-25 Version KALI retenue : 2024-04-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 6 mars 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Vienne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Il est précisé que le présent accord annule et remplace toutes dispositions conventionnelles antérieures relatives à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,67 € à compter du 1er mai 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Ille-et-Vilaine et Morbihan Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024

Date du texte : 2024-04-12 Version KALI retenue : 2024-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 avril 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,00 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Égalité professionnelle et suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Date du texte : 2024-04-24 Version KALI retenue : 2024-05-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur majeur de performance et d'attractivité des entreprises et un pilier fondamental de la responsabilité sociale des entreprises.

À ce titre, ils rappellent que le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ayant valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Ce principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes se traduit dans le code du travail sous la forme d'un principe général d'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe, de sa situation familiale ou encore de sa grossesse. Ce principe s'applique lors de toute procédure de recrutement, de nomination, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ou dans le cadre de toute relation salariale. Il existe, en outre, des dispositions spécifiques à l'égalité professionnelle qui prônent, notamment, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Sur le fondement de ces principes, les partenaires sociaux s'accordent sur la définition donnée à l'égalité professionnelle, laquelle doit s'entendre comme l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, devant être garantie à tous, en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion, professionnelles, ainsi qu'en termes de politique salariale.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est négocié dans ce cadre et qu'il a pour objet de définir les principes et les grandes orientations visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle. Il tend à sensibiliser l'ensemble des parties prenantes sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière d'emploi, de recrutement et de formation professionnelle. Il vise également à rendre proactives les entreprises de la branche afin qu'elles mettent en œuvre des politiques efficaces en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords nationaux du 19 juin 2007 et du 8 avril 2014 relatifs à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que des actions menées par la branche au niveau territorial.

Afin de rendre efficiente la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle et d'avoir une résonnance la plus large possible sur l'ensemble du territoire, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'instaurer un dialogue social au plus près des entreprises, favorisant ainsi une mise en œuvre concrète et adaptée de ces principes au niveau local, que ce soit par l'intermédiaire du dialogue social territorial ou encore du dialogue d'entreprise et professionnel.

L'implication de l'ensemble des acteurs notamment des entreprises, des salariés et des instances représentatives du personnel est une condition essentielle de la poursuite de la politique de la branche tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération impulsée par les partenaires sociaux.

Titre Ier Dispositions relatives à l'évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Article 1er — Bilan de l'accord national de branche du 8 avril 2014 et éléments de diagnostic

Les entreprises de la métallurgie mènent de nombreuses actions pour promouvoir la place des femmes dans les métiers industriels. C'est un défi et un enjeu de taille, car structurellement la branche est dite non mixte, elle compte plus de 77 % d'hommes parmi ses effectifs en 2022, et les entreprises connaissent d'importantes difficultés pour recruter sur certains métiers.

Article 1.1 — Rappel de la méthode retenue pour l'évaluation de l'accord 2014

Depuis 2008, la branche réalise, en partenariat avec l'APEC, des études sur la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dont la méthode est visée à l'article 2.2 du présent accord.

À ce titre, l'accord national signé le 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a prévu la poursuite de ces travaux via la réalisation, tous les deux ans, d'une présentation sur les écarts de salaire moyen des femmes et celui des hommes.

La branche a ainsi souhaité impulser en 2014 une nouvelle dynamique à sa politique, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cet effet, elle a réalisé chaque année un bilan annuel présentant les actions de la branche en la matière. L'accord prévoit que le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Par la suite, un accord relatif à la mise en place de la CPPNI a été signé le 5 février 2020, comprenant notamment un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité

professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Attachés aux travaux développés par la CPPNI, les partenaires sociaux ont eu à cœur de reconduire ceux-ci dans le cadre de la CPPNI mise en place par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 1.2 — Une mobilisation forte de la branche traduite par des actions concrètes

La branche agit pour favoriser l'égalité homme/femme, et ainsi :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- supprimer les écarts sur les évolutions de carrière et de promotion ;
- intéresser et donner envie aux femmes de venir travailler dans l'industrie ;
- faire progresser la part des femmes dans les entreprises ;
- favoriser leurs parcours professionnels et leurs évolutions de carrière.

Depuis plusieurs années, elle met en place des actions d'information et de promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, afin d'augmenter à long terme le vivier de talents nécessaires aux entreprises industrielles.

La branche a mis en œuvre un certain nombre d'actions en vue de favoriser l'égalité professionnelle, tels que :

- Des partenariats nationaux et des actions, menés dans les territoires à destination des femmes et des jeunes filles pour encourager la mixité dans l'industrie :
 - grâce aux témoignages d'industrielles dans tous les métiers et à tous niveaux de responsabilité, ces rencontres et témoignages concrets permettent aux femmes et aux jeunes filles de découvrir la réalité des métiers et les perspectives de carrières ;
 - grâce à la mobilisation d'un large réseau de partenaires pour valoriser les métiers de l'industrie, la branche a notamment conclu des partenariats avec :
 - le Conseil national des missions locales, Pôle emploi devenu France Travail, ainsi que le ministère de l'éducation nationale, dans le but de développer des collaborations au service de l'emploi et des recrutements dans l'industrie ;
 - Capital Filles, en vue de favoriser la promotion sociale et professionnelle des jeunes filles de milieux socio-économiques défavorisés, combattre les phénomènes d'autocensure et favoriser l'égalité des chances ;
 - Elles Bougent afin de proposer des marraines aux collégiennes, lycéennes et étudiantes qui souhaitent s'orienter vers des métiers industriels ;
 - divers autres partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap tels que l'Agefiph et Chéops représentant le réseau des Cap emploi.
- Des campagnes d'image pour donner envie de rejoindre l'industrie :

Afin de présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et de renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes, la branche a mis en place des actions de

communication, telles que :

- une campagne d'image portant le message d'une industrie qui se transforme et offre des conditions et un environnement de travail à la hauteur des attentes des nouvelles générations de salariés (cinéma, TV, réseaux sociaux) ;
- une campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » pilotée par l'OPCO 2i (spot TV, cinéma, affichage, etc.) ;
- une campagne digitale #FiersDeFaire pour cibler les jeunes.

- Des actions de promotion des métiers et des évènements organisés chaque année et dans toute la France :

- promotion des métiers de la branche dans le cadre des actions interindustrielles financées par l'OPCO 2i : par exemple « Wordskills, la série », une websérie pour valoriser les compétiteurs et les métiers du Pôle industrie de la compétition Worldskills (600 000 vues pour la saison 1 sur Youtube, + 1 280 000 vues pour la saison 2) ;
- promotion des métiers à l'occasion de la semaine de l'industrie avec des centaines d'opérations permettant la rencontre et les échanges avec les professionnels de l'industrie ;
- organisation, dans les territoires, de forums des métiers, de parcours découvertes, d'ateliers pédagogiques sur sites scolaires, de conférences et débats, de job dating et de journées portes ouvertes des pôles de formation industriels... à destination de tout public : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi...

- Des actions visant au développement de la mixité dans les centres de formation d'apprentis industriels (CFAI) :

Les différentes actions menées par la branche ont permis de faire progresser la part des femmes dans les centres de formation par apprentissage industriels.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie s'étaient fixés pour ambition de faire progresser au-delà de 6 % la part des femmes dans les formations industrielles préparées par la voie du contrat d'apprentissage et de tendre vers un taux de 10 %. Ils font le constat que la part de femmes dans les formations industrielles préparées par la voie de l'apprentissage dans les CFAI a été portée à 10,9 % en 2022.

- Des ressources mises à la disposition des entreprises :

La branche a souhaité mettre au service des entreprises un certain nombre d'outils destinés à les guider dans leurs démarches relatives à l'égalité professionnelle, à l'instar de :

- la bibliothèque de ressources multimédia | kit métiers | au service des acteurs de l'orientation et de l'emploi pour informer sur les métiers, les formations et les opportunités d'emploi ;
- la réalisation de deux guides par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie (ci-après devenu le « Groupe technique paritaire Observations » ou « GTP Observations ») visant à recueillir les pratiques des entreprises de la métallurgie en matière d'égalité professionnelle ;
- la conception de deux vidéos et de deux guides sur le thème : « Comment gérer vos absences au titre de congés familiaux » destinés aux encadrants et aux salariés ;
- la conception, par le GTP Observations, d'un guide pratique destiné aux entreprises, d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes

et les hommes.

- Refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie :

Des dispositions spécifiques ont été négociées à cette occasion avec pour objectif d'harmoniser les droits des salariés en ce domaine en supprimant les différences catégorielles et favorisant la parentalité.

Par ailleurs, la classification instaurée par la convention collective nationale de la métallurgie est construite au moyen d'un référentiel unique et de critères non-discriminants permettant une meilleure lisibilité et transparence des grilles et qui devrait de ce fait favoriser l'égalité. Fruit d'une volonté commune des partenaires sociaux, la classification a pour objectif d'organiser et classer les emplois d'une entreprise les uns par rapport aux autres.

La classification constitue une hiérarchisation transparente et équitable des emplois sur laquelle viennent s'appuyer les différents processus RH des entreprises (GPEC, gestion des carrières, rémunération...). Ainsi, un même classement d'emploi donne lieu à l'indication du même classement sur le bulletin de paie de tous les salariés qui occupent ce ou ces emplois et renvoie à un salaire minimum conventionnel identique.

Les partenaires sociaux se sont attachés tout au long du processus d'élaboration à ce que le système de classement reste totalement dépourvu de tout élément discriminant.

Article 1.3 — Éléments de diagnostic de l'égalité professionnelle de la branche à l'ouverture de la négociation

Le dernier rapport, issu des données du GTP Observations, partagé par les partenaires sociaux, met notamment en lumière que :

- la branche est une branche dite « non mixte », avec 77 % d'hommes parmi ses effectifs ;
- le secteur d'activité de la branche où la part de femmes est le moins important est le secteur « alliage et produits métalliques », tandis que « les autres activités » ont la part la plus importante avec 31 % ;
- les femmes sont majoritaires parmi la catégorie « Employés », soit 72 %, mais elles représentent par ailleurs une part plus importante chez les « Ingénieurs et cadres » que dans les catégories « TAM » ou « Ouvriers ».

Ainsi, s'agissant des femmes présentes dans la branche, ces différents chiffres font apparaître que les hommes sont bien plus présents dans nos entreprises que les femmes, bien que ceux-ci fluctuent en fonction des secteurs d'activité de la branche.

Par ailleurs, il semble que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de responsabilité inférieur à celui des hommes. Afin d'attirer les femmes dans la branche et de féminiser nos métiers, un accent important est fait à la place de la formation des femmes dans nos secteurs afin d'attirer de nouveaux profils essentiels à l'avenir de la branche.

Article 2 — Poursuite de l'évaluation de branche relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre Ier Dispositions relatives à l'évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Article 2.1 — Bilan des actions mises en œuvre dans les entreprises en faveur de l'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux du présent accord conviennent ensemble de l'intérêt pour la branche d'évaluer les actions engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de disposer des éléments essentiels pour mener une politique adaptée à la réalité des entreprises de la branche.

Ils prévoient ainsi l'actualisation des deux bilans réalisés par la branche, intitulés « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » et « Bilan des index relatifs à l'index égalité professionnelle », et présentés concomitamment chaque année.

Article 2.1.1 — Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un premier bilan représentatif qui sera par la suite établi annuellement, intitulé « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » qui s'inscrit dans le cadre des obligations légales de la branche.

Depuis la signature de l'accord de 2014, les bilans n'ont pas permis d'obtenir des données exhaustives en la matière. Volontaristes, les partenaires sociaux s'engagent à mener une action auprès de la DGT afin d'obtenir des données complémentaires notamment, le nombre d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche, ainsi que les principales mesures retenues par ces accords.

En effet, les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des mesures de progression et des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein.

Il est intéressant pour la branche de pouvoir évaluer le nombre d'accords, le type et le contenu des mesures prises par les entreprises concernées pour pouvoir identifier les sujets clés et les outils mis en œuvre.

Ces initiatives pouvant, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises, il semble pertinent de recueillir et mutualiser ces pratiques, pour que l'ensemble des entreprises de la branche puissent s'en inspirer.

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le GTP Observations met à jour le guide, élaboré dans le cadre des actions visées à l'article 1.2 du présent accord proposant des actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises dans les conditions prévues à l'article 9.2 du présent accord.

Article 2.1.2 — Bilan des index relatifs à l'égalité professionnelle

Le second bilan répond à la volonté des partenaires sociaux du présent accord, d'évaluer la situation des entreprises de la branche au regard des notes obtenues au titre de leur Index égalité professionnelle par application des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.

Cet état des lieux a pour finalité d'éclairer utilement les échanges des partenaires sociaux et d'orienter les politiques prises en la matière par la branche. Il sera établi à partir des informations pouvant être fournies par la Direction générale du travail.

Article 2.2 — Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord ont constaté l'intérêt que l'étude menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, choisi par la CPNEFP, apporte sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes.

Dans la lignée des choix opérés en 2014, les parties considèrent que même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, tels que le déroulement et le développement de carrière des femmes, cette étude a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des femmes et des hommes, non-cadres d'une part, et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basés sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.

Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le sexe ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- le groupe et la classe d'emploi ;
- la taille de l'établissement employeur ;
- le secteur d'activité.

À partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

Cette étude est réalisée tous les deux ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux hiérarchiques de la métallurgie.

Titre II Dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement

Article

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers.

Le manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Or, l'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des Industries à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Article 3 — Sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel les actes constitutifs de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ne sont pas admis, en particulier dans les entreprises.

Pour rappel, en application des dispositions légales, nul ne doit subir des faits :

- d'agissement sexiste, défini 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 ;
- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ainsi que les faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que

celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Afin de lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes, d'y mettre un terme et de les sanctionner, les entreprises peuvent notamment :

- mettre en place :
 - des actions d'information, de prévention et de sensibilisation du personnel des ressources humaines, du personnel encadrant et des salariés ;
 - des actions de formation des managers et, le cas échéant, du personnel chargé du recrutement en matière de traitement desdites situations ;
- établir un processus permettant la remontée d'informations et le traitement des situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- informer et communiquer sur l'existence, le cas échéant, des référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4 — Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre II Dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement

Article 4.1 — Poursuite des actions de communication et des campagnes de promotion

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre les actions de communication et les campagnes de promotion autour des métiers de la branche. Ces actions menées à différents niveaux visent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et à renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes et lutter contre les idées reçues sur certains métiers.

Il s'agit en particulier des actions menées au niveau Interindustriel, avec l'appui de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), dans le cadre de la campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » et de la promotion des métiers de la branche.

Il s'agit en outre des actions portées par l'UIMM et son réseau, telles que la campagne #FiersDeFaire, les initiatives et événements organisés chaque année sur l'ensemble du territoire (semaine de l'industrie, forums des métiers, parcours découvertes, ateliers pédagogiques sur sites scolaires, conférences et débats, job dating, journées portes ouvertes des pôles formation UIMM...), en vue d'aller à la rencontre de tous les publics : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi... L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des actions menées et à venir en la matière lors de chaque CPNEFP. De même, au niveau régional, les organisations syndicales sont informées des actions menées et à venir en la matière, sur le territoire, lors de chaque CPREFP. En outre, l'UIMM communique régulièrement sur l'ensemble des actions menées en la matière sur le site internet UIMM.lafabriquedelavenir.fr et les réseaux sociaux.

Enfin, et plus généralement, les partenaires sociaux rappellent l'importance de réaliser des actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail.

Article 4.2 — Poursuite des actions sur l'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est un enjeu crucial pour l'attractivité des entreprises et des métiers industriels auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

Les actions menées par la branche pour valoriser les métiers industriels et faciliter le recrutement, méritent d'être poursuivies et amplifiées. Elles visent à mieux faire connaître les métiers industriels et les voies de formation possibles pour rejoindre l'industrie.

Dans la branche, les partenariats conclus avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur, Pôle emploi devenu France Travail et les régions doivent œuvrer dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers industriels, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation. L'UIMM a conclu en 2023 un partenariat avec l'Onisep qui vise notamment à permettre aux jeunes de se projeter dans l'univers industriel et dans ses métiers grâce aux témoignages de celles et ceux qui les exercent au quotidien, en mettant à leur disposition des ressources.

De même, dans le cadre des conventions signées avec les opérateurs du service public de l'emploi du nouveau réseau France Travail, la mission de conseil en évolution professionnelle sera valorisée afin de faire connaître ce dispositif et délivrer une information exhaustive et territorialisée sur les métiers industriels, les formations et certifications professionnelles industrielles, les débouchés dans l'industrie, accompagnée des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des partenariats qu'elle conclut en la matière au niveau national et régional.

Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et, notamment des femmes, sur le marché de l'emploi, les partenaires sociaux souhaitent en particulier que les opérateurs du conseil en évolution professionnelle prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Enfin, il s'agit de s'assurer de la représentation des métiers industriels dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle et de faciliter et développer, avec les établissements de formation initiale et continue, des parcours de découverte des métiers industriels, ou tout autre dispositif, destinés à préparer l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi vers l'industrie (écoles de la production,

préparation à l'apprentissage industriel, préparation opérationnelle à l'emploi, période de mobilité pour les salariés, stages d'observation en milieu professionnel pour les collégiens de 4e et de 3e et pour les lycéens).

Le temps et les frais éventuels de déplacement des salariés qui participent, sur leur temps de travail, à ces actions peuvent être respectivement indemnisé et pris en charge par l'entreprise.

Article 5 — Recrutement et accueil des femmes dans la branche

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre II Dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement

Article 5.1 — Actions en faveur du recrutement non discriminant

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. En outre, aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.

Les signataires rappellent en particulier qu'en application de l'article L. 1131-2 du code du travail, dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Article 5.2 — Insertion par l'alternance

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation par alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion par alternance), qui permet de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant l'insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. Cette formation constitue, à ce titre, un des outils pour intégrer ou reconvertir les femmes dans les métiers de la branche.

Les pôles formation UIMM ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes en formation dans leurs structures, notamment dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

La proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM fait l'objet d'un suivi dans le cadre des indicateurs visés en annexe du présent accord.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, à examiner, avec l'Opco 2i, une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

Chapitre 1er Favoriser l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrière, la promotion et la mobilité professionnelles

Article

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité devant exister entre les femmes et les hommes en matière d'évolution de carrière, de mobilité et de promotion professionnelles.

Par le présent chapitre, ils entendent accroître l'attention portée par les entreprises aux enjeux salariaux, sensibiliser leurs acteurs aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et de veiller à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'entretien professionnel dans la gestion de la carrière et des parcours professionnels, en particulier pour construire des projets d'évolution professionnelle et pour identifier les solutions au « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à davantage de responsabilités.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent mettre en exergue les mesures destinées à favoriser une meilleure représentation des femmes dans les postes à responsabilité et d'encadrement.

Article 6 — Accroître l'attention portée aux enjeux de l'égalité salariale

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises qui y sont légalement tenues doivent engager des négociations périodiques obligatoires portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'employeur doit également porter une attention particulière aux résultats des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle relatifs aux écarts de rémunération et aux taux d'augmentation et de promotion. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en-deçà d'un niveau défini par le législateur, les entreprises négocient, si elles sont soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'employeur doit enfin porter une attention particulière aux informations mises à disposition du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales en matière d'égalité professionnelle, spécialement, à celles relatives à l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Article 7 — Sensibiliser les acteurs en charge de l'évolution de carrière, de la promotion et de la mobilité professionnelles

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle Chapitre 1er Favoriser l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrière, la promotion et la mobilité professionnelles

Article 7.1 — Sensibilisation à l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Ils considèrent que toute entreprise doit non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais aussi, contribuer à l'évolution des comportements.

À cette fin, ils encouragent les entreprises à sensibiliser les salariés aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, par des actions de communication interne.

Des actions de communication et de formation spécifiques peuvent être conduites auprès des responsables RH et des managers. Ces dernières peuvent mettre l'accent sur des thèmes spécifiques (ex : la gestion de carrière « au féminin »), la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise (ex : en matière de non-discrimination, d'accompagnement des parcours, d'évolution professionnelle des femmes).

Article 7.2 — Rôle de l'entretien professionnel dans la gestion de carrière et l'évolution professionnelle

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la convention collective nationale de la métallurgie constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

En particulier, l'entretien professionnel constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » peuvent être identifiées. Il est, par exemple, l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

Article 7.3 — Accès à la formation

L'accès à la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des compétences et qualifications et au développement de la carrière des salariés.

L'employeur veille à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise à l'occasion de la consultation du comité social et économique portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 8 — Favoriser la mixité dans les emplois à responsabilité

Par souci d'équité professionnelle, les partenaires sociaux encouragent activement la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi que dans les instances de direction. Ainsi, la mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes aient accès aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités et opportunités d'évolution de carrière, ainsi qu'aux postes à responsabilité et d'encadrement.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises ont un rôle à jouer dans l'atteinte de cet objectif en portant une attention particulière aux « plafonds de verre » qui empêchent certains salariés de progresser dans la hiérarchie.

Pour ce faire, les entreprises veillent à mettre en œuvre des politiques internes visant à éliminer les obstacles entravant l'ascension professionnelle du sexe sous représenté à ces postes. La suppression de ces obstacles pourrait notamment résulter d'actions telles que la mise en place de programmes de mentorat, le développement de formations spécifiques ou encore de la sensibilisation des équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les entretiens professionnels peuvent également être un moyen de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure en créant une opportunité pour les salariés de faire part à leur employeur de leur souhait d'accéder à des postes à responsabilité et d'encadrement. Il peut être aussi l'occasion pour l'employeur d'encourager les salariés à la prise de responsabilités ou d'augmenter ces responsabilités.

Enfin, les entreprises sont garantes d'une représentation équilibrée au sein des instances de direction. Elles doivent s'efforcer de créer un environnement propice à un rééquilibrage entre le sexe majoritairement représenté et le sexe sous représenté au sein de ces organes décisionnels. Ces mesures s'ancrent dans le cadre de leurs obligations légales.

En tout état de cause, les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience peuvent permettre de favoriser la mixité et la parité en accompagnant, tant les femmes que les hommes, à la prise de postes dans lesquels leur genre est sous-représenté.

Chapitre 2 Favoriser l'accompagnement des congés liés à la parentalité

Article

Dans le cadre de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche, les partenaires sociaux, conscients des enjeux relatifs à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ont décidé de mettre en place des mesures favorisant l'accompagnement des congés liés à la parentalité.

Afin de répondre aux attentes sociétales et de contribuer à l'évolution positive des pratiques professionnelles, les entreprises de la branche appliquent la neutralité et l'équité dans la gestion des congés liés à la parentalité. Cela implique notamment de veiller à supprimer les incidences des absences résultant de la prise d'un tel congé sur les évolutions professionnelles et salariales des salariés qui en bénéficient, ainsi que sur leur possibilité d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

Le présent accord, fruit d'une démarche collective, vise à établir des lignes directrices communes pour l'ensemble des entreprises de la branche, dans le respect des spécificités de chacune. Il encourage la mise en place de pratiques facilitant la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales, sans discrimination fondée sur la prise de ces congés.

Les partenaires sociaux s'engagent ainsi à promouvoir un environnement professionnel où la parentalité est considérée comme une composante de la vie professionnelle, et où les salariés peuvent s'épanouir tout en contribuant pleinement au dynamisme et à la performance de la branche.

Article 9 — Accompagnement préalable à la prise de congés liés à la parentalité

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle
Chapitre 2 Favoriser l'accompagnement des congés liés à la parentalité

Article 9.1 — Accompagnement consécutif à une demande de congé lié à la parentalité et pendant la grossesse

Lorsqu'une entreprise est informée de la volonté d'un salarié de bénéficier d'un congé lié à la parentalité, les partenaires sociaux soulignent l'importance pour l'entreprise et notamment, le personnel en charge de l'encadrement, de percevoir cette annonce de manière positive.

En outre, les entreprises de la branche peuvent mettre en place des démarches préparatoires en amont du départ en congé lié à la parentalité, permettant au salarié de se sentir soutenu et rassuré. Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que des échanges préalables entre l'entreprise et le salarié pourraient être une solution adéquate pour préparer son départ et ainsi

permettre de créer une opportunité de discussion constructive, visant à clarifier les attentes mutuelles, anticiper d'éventuels besoins de remplacement, et garantir une transition harmonieuse. Cet échange pourrait également être l'occasion de rappeler au salarié que son absence n'aura aucune incidence sur ses perspectives d'évolution professionnelle, son salaire, ni sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

La mise en œuvre d'une telle démarche permettrait de témoigner de l'engagement de l'entreprise en faveur d'un environnement respectueux de la parentalité et rassurer le salarié sur le fait qu'il puisse vivre cette période de manière sereine tout en préservant son intégration professionnelle à long terme.

En tout état de cause, les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à adopter cette démarche à l'égard de leurs salariées qui annoncent leur grossesse.

Les salariées enceintes bénéficient de protections spécifiques, prévues par le code du travail, visant à garantir leur santé, leur sécurité, et l'égalité des chances au sein du milieu professionnel. Ces dispositions légales concourent à instaurer un environnement de travail respectueux des droits des salariées enceintes, favorisant ainsi une conciliation optimale entre les impératifs professionnels et les besoins spécifiques liés à la maternité.

Dans cette continuité, les entreprises veillent à assurer la protection de la salariée enceinte en adaptant, autant que possible, son poste de travail, et plus globalement, ses conditions de travail.

Article 9.2 — Poursuite des travaux du GTP Observations en la matière

Afin de combattre toute perception négative que la prise d'un congé lié à la parentalité pourrait susciter, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à disposition des outils permettant d'aider les parties prenantes à mieux appréhender ces absences.

À cette fin, le GTP Observations a établi deux vidéos qui recensent les outils dont le personnel d'encadrement et les salariés disposent avant, pendant et à l'issue des congés liés à la parentalité. Ces vidéos sont assorties de deux guides conçus également par le GTP Observations visant à accompagner les entreprises dans la gestion des absences liées aux congés familiaux : le guide « Gestion des compétences » et le guide « Entretien professionnel ».

Les partenaires sociaux souhaitent valoriser les travaux réalisés par le GTP Observations en la matière et consolider les efforts déployés. Dans cette perspective, ils s'engagent à porter une attention particulière à la mise à jour régulière de ces guides. Cette démarche vise à garantir la pertinence et l'actualité des ressources fournies, permettant ainsi à tous les acteurs de la branche concernés, de bénéficier d'informations fiables et à jour.

Les parties conviennent de la mise en place, au sein du GTP Observations, d'un groupe de travail dédié à la mise à jour des guides. À cette fin, il élabore un plan de travail et un calendrier propres.

Article 10 — Accompagnement pendant la prise de congés liés à la

parentalité

Afin d'encourager la prise des congés liés à la parentalité et de dissiper les inquiétudes des salariés quant à une éventuelle mise à l'écart en raison de leur absence, les entreprises s'assurent de créer les conditions nécessaires permettant aux salariés en congé pour ce motif, de maintenir, s'ils le désirent, un lien avec l'entreprise.

Ainsi, le salarié en congé lié à la parentalité a la possibilité de demander à l'employeur, avec son accord, la communication des informations sur le fonctionnement général de l'entreprise, diffusées de manière collective aux autres salariés de la même entité à laquelle il appartient.

De la même manière, afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à promouvoir activement l'utilisation du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère, ainsi que la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité.

L'encouragement à la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant revêt une importance cruciale pour instaurer un équilibre des responsabilités au sein de la sphère privée. Cette démarche s'inscrit dans le mouvement sociétal, vise à éliminer les stéréotypes de genre et à favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, ce qui pourrait permettre de réduire, en définitive, les disparités professionnelles.

Article 11 — Accompagnement au retour de congés liés à la parentalité

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle Chapitre 2 Favoriser l'accompagnement des congés liés à la parentalité

Article 11.1 — Garanties applicables au retour du salarié dans l'entreprise

Les partenaires sociaux réaffirment que la parentalité ne doit en aucun cas constituer un obstacle aux évolutions professionnelles, salariales, à l'accès à la formation et à la mobilité au sein des entreprises de la branche de la métallurgie.

À l'issue du congé lié à la parentalité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les partenaires sociaux rappellent que les évolutions de rémunération, applicables aux salariés dans l'entreprise, ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption – en cours ou expiré –, dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés, visés audit alinéa, qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles, bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Conformément à l'article 11.1 de l'accord autonome du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle, l'entreprise s'efforcera de proposer l'entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de proche aidant.

Article 11.2 — Accompagnement du salarié dans la reprise de son poste

Les partenaires sociaux réaffirment qu'une attention particulière doit être portée à la transition des salariés reprenant leur poste après un congé lié à la parentalité et reconnaissent l'importance d'accompagner de manière proactive ces collaborateurs dans leur retour au sein de l'entreprise.

Dans cet objectif, les entreprises peuvent proposer au salarié revenant d'un congé lié à la parentalité de plus de 16 semaines, lorsque cela est jugé opportun, une période de réactualisation des connaissances. Cette initiative vise à garantir que les salariés reprennent leurs fonctions avec confiance et compétence, en tenant compte des potentielles évolutions de leur domaine d'activité pendant leur absence. Cette période de réactualisation pourrait prendre différentes formes, telles que des formations spécifiques, des séances de mise à jour des compétences ou des programmes de mentorat individualisés.

En favorisant une réintégration fluide, les entreprises démontrent leur engagement envers l'égalité professionnelle et contribuent à créer un environnement où la parentalité ne constitue pas un frein, mais plutôt une opportunité d'enrichissement professionnel.

Chapitre 3 Conciliation entre la vie professionnelle et vie personnelle

Article 12 — Favoriser la conciliation au travers de l'organisation et de l'aménagement du travail

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle
Chapitre 3 Conciliation entre la vie professionnelle et vie personnelle

Article 12.1 — Organisation du travail facilitant l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

Les partenaires sociaux du présent accord souhaitent rappeler l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et l'impact de l'organisation du travail sur celui-ci.

Tout en veillant à leur compétitivité, ils invitent, en conséquence, les entreprises de la branche à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour ce faire, il semble essentiel de prêter attention aux modes d'organisation du travail en évitant la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés notamment en anticipant, lorsque cela est possible, les réunions, formations, et déplacements professionnels, afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie personnelle.

Les entreprises auront notamment à cœur de :

- privilégier la tenue de réunions aux heures de travail habituelles, en évitant les horaires trop matinaux ou tardifs ainsi que les heures de pause habituelles ;
- promouvoir les formations organisées sur le lieu de travail ou des lieux proches du domicile du salarié afin de réduire les temps de déplacements des salariés ou lorsque cela est possible les formations à distance (e-learning), en s'appuyant par exemple sur les pôles formation du réseau UIMM et leurs partenaires pour développer des actions en ce sens.

Article 12.2 — Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Toutefois, cette organisation du travail ne doit pas être perçue comme étant un frein d'un point de vue professionnel.

À cette fin, conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel, leurs demandes sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de

la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Les entreprises veillent à faciliter l'accès à temps partiel, aussi bien aux femmes qu'aux hommes et faire en sorte que cette organisation du travail ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière ni à l'évolution salariale.

Par ailleurs, les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans les conditions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale. Ils invitent les entreprises à examiner la prise en charge des cotisations patronales afférentes.

Article 13 — Management et équilibre des temps de vie

Afin de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'instaurer dans les entreprises de la branche, une culture managériale encline à développer des solutions pour permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle de leurs salariés.

Les entreprises sont invitées à sensibiliser leur personnel d'encadrement à veiller à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail compatibles avec les obligations familiales des salariés. En conséquence, des actions d'information et de formation peuvent être mises en œuvre, par exemple :

- former et sensibiliser les managers à l'utilisation des outils de travail à distance ;
- accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes ;
- informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle afin que celles-ci aient un meilleur rayonnement ;
- inclure la notion d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers.

Article 14 — Accompagnement dans la conciliation des temps de vie

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle
Chapitre 3 Conciliation entre la vie professionnelle et vie personnelle

Article 14.1 — Incitation à la création d'infrastructures de garde des jeunes enfants

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie

familiale, les partenaires sociaux encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père de ces enfants.

Article 14.2 — Incitation à la création d'aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants

Les partenaires sociaux soulignent également l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans leur comité social et économique, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile. À ce titre, elles incitent les CSE à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

Titre IV Dialogue social

Article 15 — Le dialogue social de branche

Les partenaires sociaux aspirent à ce que soit assurée une mixité des délégations des organisations syndicales et patronales dans les instances paritaires de branche. À cet effet, ils s'efforcent d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces instances.

Par ailleurs et conformément à l'article 32 de la convention collective nationale de la métallurgie, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle est engagée dans le cadre de la CPPNI.

Il est néanmoins rappelé que les partenaires sociaux territoriaux peuvent également se saisir du sujet de l'égalité professionnelle. Dans ce cas, ils seront tenus de respecter les règles d'articulation des normes au sein de la branche, prévues par l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. Notamment, ces négociations ne devront pas avoir pour effet d'aboutir à un concours de normes.

Article 16 — Le dialogue social d'entreprise et professionnel

Accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Titre IV Dialogue social

Article 16.1 — Dialogue et négociation collective

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de la négociation collective d'entreprise dans le cadre de l'égalité professionnelle. Ainsi, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, en application des dispositions légales, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, la qualité de vie et des conditions de travail.

Sous réserve que le thème de l'égalité professionnelle soit abordé au moins une fois tous les quatre ans, les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner l'opportunité de négocier un accord relatif à la périodicité, aux thèmes et aux modalités de cette négociation. Cet accord permet d'adapter la négociation en fonction des nécessités et besoins de chaque entreprise. En tout état de cause, sa durée ne pourra excéder quatre ans.

À défaut d'un tel accord, les entreprises qui y sont légalement tenues, engagent chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 16.2 — Dialogue et représentation des salariés

Conformément aux dispositions légales, le comité social et économique contribue, notamment, à promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Plus particulièrement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2315-45 du code du travail, permet d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés. À défaut d'un tel accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique, conformément à l'article L. 2315-56 du code du travail. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité, en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

De manière générale, le comité social et économique, le cas échéant dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle, est invité à établir des recommandations et à soutenir les actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Article 16.3 — Dialogue et participation des salariés

Conformément à l'article 43 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le dialogue professionnel comprend des voies de dialogues permettant, sans empiéter

sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise. Le dialogue professionnel permet notamment d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail et, le cas échéant, contribuer au bien-être au travail des salariés.

En fonction des besoins identifiés dans l'entreprise, il peut être pertinent, dans ce cadre, d'aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les salariés. Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés peut ainsi nourrir toutes les voies du dialogue social.

Titre V Dispositions finales

Article 17 — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

Article 18 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Article 19 — Dispositions abrogées

Sont abrogées, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 20 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 21 — Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré annuellement dans le cadre de la CPPNI, et réunit les différents bilans prévus à l'article 2.1 du présent accord, selon les modalités de mise en œuvre afférentes.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord, conformément à l'agenda social préalablement déterminé, en vue de discuter de son éventuel renouvellement.

Article 22 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 23 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 24 — Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Annexe

Article

Annexe

Liste des indicateurs de suivi et outils mis en place par la branche

Données chiffrées en matière de classification :

- mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche par catégorie ;

- mesure annuelle de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie.

Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes :

- répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- répartition sexuée des effectifs par secteur d'activité de la branche ;

Bilan des actions menées en matière de communication, de promotion et d'attractivité des métiers de l'UIMM.

Bilan des actions menées conjointement avec les partenariats dans la branche.

Proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM, par type de formation.

Nombre de contrats d'apprentissage dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur métiers industriels, par CSP.

Bilan des index relatifs à l'égalité professionnelle.

Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise conclus en matière d'égalité professionnelle.

Suivi des mises à jour des publications paritaires en matière d'égalité professionnelle (guides, vidéos, kits, etc.) :

- comment gérer vos absences au titre des congés familiaux ? ;
- guide « Gestion des compétences » ;
- guide « Entretien professionnel » ;
- « Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Bas-Rhin Valeur du point au 1er juin 2024

Date du texte : 2024-06-21 Version KALI retenue : 2024-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 13 mai et 10 juin 2024 afin de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Une analyse de la situation économique et sociale a été effectuée.

C'est ainsi dans un contexte économique toujours incertain, et surtout de l'application nouvelle de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 entraînant des effets difficilement mesurables au moment des négociations que le présent accord a été conclu.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,82 € à compter du 1er juin 2024.

Article 3 — Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM

Alsace des démarches appropriées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Bas-Rhin.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 9 — Publicité du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication

de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 par la publication de celui-ci sur le site
<https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/conventions-collectives-metallurgie/>.

Article 10 — Négociation 2025

Les parties conviennent de l'ouverture des prochaines négociations relatives à la valeur du point en février 2025.

Maine-et-Loire Valeur du point au 1er septembre 2024

Date du texte : 2024-07-08 Version KALI retenue : 2024-09-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le mercredi 26 juin 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale sur le territoire, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous, tient compte notamment de cette analyse et des échanges entre l'Union des industries et métiers de la métallurgie de Maine-et-Loire et les organisations syndicales représentatives.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Maine-et-Loire tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,70 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er septembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er septembre 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Haut-Rhin Valeur du point au 1er juin 2024

Date du texte : 2024-06-21 Version KALI retenue : 2024-08-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 17 mai et 4 juin 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

C'est ainsi dans un contexte économique toujours incertain, et surtout de l'application nouvelle de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 entraînant des effets difficilement mesurables au moment des négociations que le présent accord a été conclu.

La valeur du point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Haut-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,07 € à compter du 1er juin 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Haut-Rhin.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse.

Article 9 — Application des dispositions du présent accord

L'UIMM s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 via le site internet national dédié à savoir :

https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/textes_conventionnel/textes-conventionnels/

Doubs Valeur du point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-06-03 Version KALI retenue : 2024-07-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 17 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Doubs, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,07 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Belfort-Montbéliard Valeur du point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-06-03 Version KALI retenue : 2024-07-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Belfort-Montbéliard, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Belfort et de Montbéliard.

Haute-Saône Valeur du point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-06-03 Version KALI retenue : 2024-07-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Haute-Saône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Jura Valeur du point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-06-03 Version KALI retenue : 2024-07-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Jura, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

Alpes-Maritimes Valeur du point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-07-11 Version KALI retenue : 2024-08-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 mai et le 11 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département des Alpes-Maritimes.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Annexe

Article

Annexe
Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er juillet 2024.
Département des Alpes-Maritimes.
Valeur de point : 5 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	21,75 €	29,00 €	36,25 €	43,50 €	50,75 €	58,00 €	65,25 €	72,50 €	79,75 €	87,00 €	94,25 €	101,50 €	108,75 €
	2	24,00 €	32,00 €	40,00 €	48,00 €	56,00 €	64,00 €	72,00 €	80,00 €	88,00 €	96,00 €	104,00 €	112,00 €	120,00 €
B	3	26,25 €	35,00 €	43,75 €	52,50 €	61,25 €	70,00 €	78,75 €	87,50 €	96,25 €	105,00 €	113,75 €	122,50 €	131,25 €
	4	29,25 €	39,00 €	48,75 €	58,50 €	68,25 €	78,00 €	87,75 €	97,50 €	107,25 €	117,00 €	126,75 €	136,50 €	146,25 €
C	5	33,00 €	44,00 €	55,00 €	66,00 €	77,00 €	88,00 €	99,00 €	110,00 €	121,00 €	132,00 €	143,00 €	154,00 €	165,00 €
	6	36,75 €	49,00 €	61,25 €	73,50 €	85,75 €	98,00 €	110,25 €	122,50 €	134,75 €	147,00 €	159,25 €	171,50 €	183,75 €
D	7	39,00 €	52,00 €	65,00 €	78,00 €	91,00 €	104,00 €	117,00 €	130,00 €	143,00 €	156,00 €	169,00 €	182,00 €	195,00 €
	8	43,50 €	58,00 €	72,50 €	87,00 €	101,50 €	116,00 €	130,50 €	145,00 €	159,50 €	174,00 €	188,50 €	203,00 €	217,50 €
E	9	49,50 €	66,00 €	82,50 €	99,00 €	115,50 €	132,00 €	148,50 €	165,00 €	181,50 €	198,00 €	214,50 €	231,00 €	247,50 €
	10	57,00 €	76,00 €	95,00 €	114,00 €	133,00 €	152,00 €	171,00 €	190,00 €	209,00 €	228,00 €	247,00 €	266,00 €	285,00 €

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur du point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-07-11 Version KALI retenue : 2024-08-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 mai et le 11 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements de la Corse-du-Sud (2A) et de la Haute-Corse (2B).

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à trois euros et trente centimes d'euros (3,30 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes

Le présent accord fixant la première valeur du point applicable dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse suite à l'entrée en vigueur le 1er janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux s'engagent à faire évoluer cette valeur de manière progressive dans une perspective de convergence avec le département des Alpes-Maritimes.

Il est ainsi convenu qu'à l'issue d'une période de 5 ans, soit au plus tard le 1er juillet 2029, la valeur du point applicable dans les départements susvisés, sera identique à celle appliquée à la même date dans le département des Alpes-Maritimes.

La mise en place de cette mesure de lancement vise à garantir une transition harmonieuse vers une valeur du point équivalente entre la Corse et les Alpes-Maritimes. Elle reflète l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'équité et de la cohérence dans le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Annexe

Article

Annexe
Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er juillet 2024.
Département Corse-du-Sud – 2A.
Département Haute-Corse – 2B.
Valeur de point : 3,30 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	14,36 €	19,14 €	23,93 €	28,71 €	33,50 €	38,28 €	43,07 €	47,85 €	52,64 €	57,42 €	62,21 €	66,99 €	71,78 €
	2	15,84 €	21,12 €	26,40 €	31,68 €	36,96 €	42,24 €	47,52 €	52,80 €	58,08 €	63,36 €	68,64 €	73,92 €	79,20 €
B	3	17,33 €	23,10 €	28,88 €	34,65 €	40,43 €	46,20 €	51,98 €	57,75 €	63,53 €	69,30 €	75,08 €	80,85 €	86,63 €
	4	19,31 €	25,74 €	32,18 €	38,61 €	45,05 €	51,48 €	57,92 €	64,35 €	70,79 €	77,22 €	83,66 €	90,09 €	96,53 €

C	5	21,78 €	29,04 €	36,30 €	43,56 €	50,82 €	58,08 €	65,34 €	72,60 €	79,86 €	87,12 €	94,38 €	101,64 €	108,90 €
	6	24,26 €	32,34 €	40,43 €	48,51 €	56,60 €	64,68 €	72,77 €	80,85 €	88,94 €	97,02 €	105,11 €	113,19 €	121,28 €
D	7	25,74 €	34,32 €	42,90 €	51,48 €	60,06 €	68,64 €	77,22 €	85,80 €	94,38 €	102,96 €	111,54 €	120,12 €	128,70 €
	8	28,71 €	38,28 €	47,85 €	57,42 €	66,99 €	76,56 €	86,13 €	95,70 €	105,27 €	114,84 €	124,41 €	133,98 €	143,55 €
E	9	32,67 €	43,56 €	54,45 €	65,34 €	76,23 €	87,12 €	98,01 €	108,90 €	119,79 €	130,68 €	141,57 €	152,46 €	163,35 €
	10	37,62 €	50,16 €	62,70 €	75,24 €	87,78 €	100,32 €	112,86 €	125,40 €	137,94 €	150,48 €	163,02 €	175,56 €	188,10 €

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Eure Valeur du point au 1er mai 2024

Date du texte : 2024-09-25 Version KALI retenue : 2024-11-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CPTN de l'Eure et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies le 19 juillet 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale au niveau national, régional et départemental, afin de leur permettre de négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Eure, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,86 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mai 2024.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Eure.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 — Notification, dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Loiret Valeur du point au 1er novembre 2024

Date du texte : 2024-10-23 Version KALI retenue : 2024-11-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 23 octobre 2024 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN du Loiret telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Loiret.

Article 2 — Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,03 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er novembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Orléans et Montargis.

Indre-et-Loire Valeur du point au 1er novembre 2024

Date du texte : 2024-10-23 Version KALI retenue : 2024-11-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 23 octobre 2024 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Indre-et-Loire telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Indre-et-Loire.

Article 2 — Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,03 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er novembre 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

Indre (ex-IDCC 934) Valeur du point au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-11-13 Version KALI retenue : 2024-12-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 13 novembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Indre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable rétroactivement à compter du 1er juillet 2024.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Châteauroux.

Sarthe Valeur du point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-12-11 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'union des industries et des métiers de la métallurgie de la Sarthe et les organisations syndicales représentatives se sont réunies les 19 septembre et 26 novembre 2024 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci et aux salariés visés à l'article 142 de cette même convention collective.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de la CPTN Sarthe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Valeur du point

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, dans les conditions prévues par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est fixée comme suit :

- 5,60 € à compter du 1er janvier 2025 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Sans préjudice d'éventuelles modifications de la convention collective nationale de la métallurgie et à titre d'illustration, un tableau de calcul des primes d'ancienneté est annexé au présent accord.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des formalités de dépôt, il entre en vigueur au 1er janvier 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord, révision

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Sarthe.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Mans.

Annexe

Article

Annexe

Tableau illustratif de calcul des primes d'ancienneté (Sarthe)

Valeur du point à compter du 1er janvier 2025 : 5,60 €.

Classe d'emplois		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux		1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Ancienneté (en années)	3	24,36 €	26,88 €	29,40 €	32,76 €	36,96 €	41,16 €	43,68 €	48,72 €	55,44 €	63,84 €
	4	32,48 €	35,84 €	39,20 €	43,68 €	49,28 €	54,88 €	58,24 €	64,96 €	73,92 €	85,12 €
	5	40,60 €	44,80 €	49,00 €	54,60 €	61,60 €	68,60 €	72,80 €	81,20 €	92,40 €	106,40 €
	6	48,72 €	53,76 €	58,80 €	65,52 €	73,92 €	82,32 €	87,36 €	97,44 €	110,88 €	127,68 €
	7	56,84 €	62,72 €	68,60 €	76,44 €	86,24 €	96,04 €	101,92 €	113,68 €	129,36 €	148,96 €
	8	64,96 €	71,68 €	78,40 €	87,36 €	98,56 €	109,76 €	116,48 €	129,92 €	147,84 €	170,24 €
	9	73,08 €	80,64 €	88,20 €	98,28 €	110,88 €	123,48 €	131,04 €	146,16 €	166,32 €	191,52 €
	10	81,20 €	89,60 €	98,00 €	109,20 €	123,20 €	137,20 €	145,60 €	162,40 €	184,80 €	212,80 €
	11	89,32 €	98,56 €	107,80 €	120,12 €	135,52 €	150,92 €	160,16 €	178,64 €	203,28 €	234,08 €
	12	97,44 €	107,52 €	117,60 €	131,04 €	147,84 €	164,64 €	174,72 €	194,88 €	221,76 €	255,36 €
	13	105,56 €	116,48 €	127,40 €	141,96 €	160,16 €	178,36 €	189,28 €	211,12 €	240,24 €	276,64 €
	14	113,68 €	125,44 €	137,20 €	152,88 €	172,48 €	192,08 €	203,84 €	227,36 €	258,72 €	297,92 €
	15	121,80 €	134,40 €	147,00 €	163,80 €	184,80 €	205,80 €	218,40 €	243,60 €	277,20 €	319,20 €

Nota : le tableau ci-dessus n'est établi qu'à titre d'illustration, sur la base des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie telles qu'elles existent à la date de signature du présent accord.

Haute-Savoie Valeur du point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-12-06 Version KALI retenue : 2024-01-24 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 novembre 2024 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'UIMM Haute-Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,40 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Avesnes Valeur du point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-12-13 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 12 décembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 — Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,70 euros à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Isère et Hautes-Alpes Valeur du point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-02-28 Version KALI retenue : 2025-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 5 et 26 février 2025 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN 38 et 05, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,50 € applicable à compter du 1er mars 2025.

Les montants de la prime d'ancienneté calculée sur cette nouvelle valeur du point, sont annexés au présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du bon accomplissement des formalités de notification et de dépôt, il entre en vigueur le 1er mars 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN 38 et 05.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et le(s) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord indiquent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et des secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Annexe

Article

Annexe

Tableau des montants de la prime d'ancienneté à compter du 1er mars 2025

(Valeur du point : 5.50 € – base 35 heures.)

Article 142 et annexe 7 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Valeur du point 38-05	5,50	À compter du 1er mars 2025								
Ancienneté	Montant de la prime mensuelle base 35 heures									
3	23,93 €	26,40 €	28,88 €	32,18 €	36,30 €	40,43 €	42,90 €	47,85 €	54,45 €	62,70 €
4	31,90 €	35,20 €	38,50 €	42,90 €	48,40 €	53,90 €	57,20 €	63,80 €	72,60 €	83,60 €
5	39,88 €	44,00 €	48,13 €	53,63 €	60,50 €	67,38 €	71,50 €	79,75 €	90,75 €	104,50 €
6	47,85 €	52,80 €	57,75 €	64,35 €	72,60 €	80,85 €	85,80 €	95,70 €	108,90 €	125,40 €
7	55,83 €	61,60 €	67,38 €	75,08 €	84,70 €	94,33 €	100,10 €	111,65 €	127,05 €	146,30 €
8	63,80 €	70,40 €	77,00 €	85,80 €	96,80 €	107,80 €	114,40 €	127,60 €	145,20 €	167,20 €
9	71,78 €	79,20 €	86,63 €	96,53 €	108,90 €	121,28 €	128,70 €	143,55 €	163,35 €	188,10 €
10	79,75 €	88,00 €	96,25 €	107,25 €	121,00 €	134,75 €	143,00 €	159,50 €	181,50 €	209,00 €
11	87,73 €	96,80 €	105,88 €	117,98 €	133,10 €	148,23 €	157,30 €	175,45 €	199,65 €	229,90 €
12	95,70 €	105,60 €	115,50 €	128,70 €	145,20 €	161,70 €	171,60 €	191,40 €	217,80 €	250,80 €
13	103,68 €	114,40 €	125,13 €	139,43 €	157,30 €	175,18 €	185,90 €	207,35 €	235,95 €	271,70 €
14	111,65 €	123,20 €	134,75 €	150,15 €	169,40 €	188,65 €	200,20 €	223,30 €	254,10 €	292,60 €

15	119,63 €	132,00 €	144,38 €	160,88 €	181,50 €	202,13 €	214,50 €	239,25 €	272,25 €	313,50 €

Le montant varie selon l'horaire de travail. Supporte les majorations pour heures supplémentaires ou la majoration de 30 % au titre du forfait-jours.

Eure Valeur du point au 1er février 2025

Date du texte : 2025-02-26 Version KALI retenue : 2025-04-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CPTN de l'Eure et l'Union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies le 31 janvier 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale au niveau national, régional et départemental, afin de leur permettre de négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Eure, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er février 2025.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Eure.

Article 5 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 — Notification, dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Valenciennois et Cambrésis Valeur du point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-03-07 Version KALI retenue : 2025-04-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 7 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les partenaires réunis en séance ont fait le constat d'un écart important de la valeur du point dans les arrondissements de Valenciennes et Cambrai avec la moyenne nationale. Après différents échanges et discussions, il a été décidé de réduire cet écart et de se projeter sur plusieurs années en ayant pour ambition d'atteindre une valeur de 5 euros d'ici quatre ans.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Valenciennois et du Cambrésis, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Valeur du point

À compter du 1er mars 2025, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,60 euros.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Cambrai et de Valenciennes.

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence

Valeur du point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-02-24 Version KALI retenue : 2025-05-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier et le 24 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,41 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2025.

Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence

Valeur de point : 5,41 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,53 €	31,38 €	39,22 €	47,07 €	54,91 €	62,76 €	70,60 €	78,45 €	86,29 €	94,13 €	101,98 €	109,82 €	117,67 €
	2	25,97 €	34,62 €	43,28 €	51,94 €	60,59 €	69,25 €	77,90 €	86,56 €	95,22 €	103,87 €	112,53 €	121,18 €	129,84 €
B	3	28,40 €	37,87 €	47,34 €	56,81 €	66,27 €	75,74 €	85,21 €	94,68 €	104,14 €	113,61 €	123,08 €	132,55 €	142,01 €
	4	31,65 €	42,20 €	52,75 €	63,30 €	73,85 €	84,40 €	94,95 €	105,50 €	116,04 €	126,59 €	137,14 €	147,69 €	158,24 €
C	5	35,71 €	47,61 €	59,51 €	71,41 €	83,31 €	95,22 €	107,12 €	119,02 €	130,92 €	142,82 €	154,73 €	166,63 €	178,53 €
	6	39,76 €	53,02 €	66,27 €	79,53 €	92,78 €	106,04 €	119,29 €	132,55 €	145,80 €	159,05 €	172,31 €	185,56 €	198,82 €
D	7	42,20 €	56,26 €	70,33 €	84,40 €	98,46 €	112,53 €	126,59 €	140,66 €	154,73 €	168,79 €	182,86 €	196,92 €	210,99 €
	8	47,07 €	62,76 €	78,45 €	94,13 €	109,82 €	125,51 €	141,20 €	156,89 €	172,58 €	188,27 €	203,96 €	219,65 €	235,34 €
E	9	53,56 €	71,41 €	89,27 €	107,12 €	124,97 €	142,82 €	160,68 €	178,53 €	196,38 €	214,24 €	232,09 €	249,94 €	267,80 €
	10	61,67 €	82,23 €	102,79 €	123,35 €	143,91 €	164,46 €	185,02 €	205,58 €	226,14 €	246,70 €	267,25 €	287,81 €	308,37 €

Var Valeur du point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-02-24 Version KALI retenue : 2025-05-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier et le 24 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Var.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,06 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2025.

Var

Valeur de point : 5,06 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,01 €	29,35 €	36,69 €	44,02 €	51,36 €	58,70 €	66,03 €	73,37 €	80,71 €	88,04 €	95,38 €	102,72 €	110,06 €
	2	24,29 €	32,38 €	40,48 €	48,58 €	56,67 €	64,77 €	72,86 €	80,96 €	89,06 €	97,15 €	105,25 €	113,34 €	121,44 €
B	3	26,57 €	35,42 €	44,28 €	53,13 €	61,99 €	70,84 €	79,70 €	88,55 €	97,41 €	106,26 €	115,12 €	123,97 €	132,83 €
	4	29,60 €	39,47 €	49,34 €	59,20 €	69,07 €	78,94 €	88,80 €	98,67 €	108,54 €	118,40 €	128,27 €	138,14 €	148,01 €
C	5	33,40 €	44,53 €	55,66 €	66,79 €	77,92 €	89,06 €	100,19 €	111,32 €	122,45 €	133,58 €	144,72 €	155,85 €	166,98 €
	6	37,19 €	49,59 €	61,99 €	74,38 €	86,78 €	99,18 €	111,57 €	123,97 €	136,37 €	148,76 €	161,16 €	173,56 €	185,96 €
D	7	39,47 €	52,62 €	65,78 €	78,94 €	92,09 €	105,25 €	118,40 €	131,56 €	144,72 €	157,87 €	171,03 €	184,18 €	197,34 €
	8	44,02 €	58,70 €	73,37 €	88,04 €	102,72 €	117,39 €	132,07 €	146,74 €	161,41 €	176,09 €	190,76 €	205,44 €	220,11 €
E	9	50,09 €	66,79 €	83,49 €	100,19 €	116,89 €	133,58 €	150,28 €	166,98 €	183,68 €	200,38 €	217,07 €	233,77 €	250,47 €
	10	57,68 €	76,91 €	96,14 €	115,37 €	134,60 €	153,82 €	173,05 €	192,28 €	211,51 €	230,74 €	249,96 €	269,19 €	288,42 €

Vaucluse Valeur du point au 1er mars 2025

Date du texte : 2025-02-24 Version KALI retenue : 2025-05-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier et le 24 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Vaucluse.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,06 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er mars 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Annexe

Article

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1er mars 2025.

Vaucluse

Valeur de point : 5,06 €.

Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,01 €	29,35 €	36,69 €	44,02 €	51,36 €	58,70 €	66,03 €	73,37 €	80,71 €	88,04 €	95,38 €	102,72 €	110,06 €
	2	24,29 €	32,38 €	40,48 €	48,58 €	56,67 €	64,77 €	72,86 €	80,96 €	89,06 €	97,15 €	105,25 €	113,34 €	121,44 €
B	3	26,57 €	35,42 €	44,28 €	53,13 €	61,99 €	70,84 €	79,70 €	88,55 €	97,41 €	106,26 €	115,12 €	123,97 €	132,83 €
	4	29,60 €	39,47 €	49,34 €	59,20 €	69,07 €	78,94 €	88,80 €	98,67 €	108,54 €	118,40 €	128,27 €	138,14 €	148,01 €
C	5	33,40 €	44,53 €	55,66 €	66,79 €	77,92 €	89,06 €	100,19 €	111,32 €	122,45 €	133,58 €	144,72 €	155,85 €	166,98 €
	6	37,19 €	49,59 €	61,99 €	74,38 €	86,78 €	99,18 €	111,57 €	123,97 €	136,37 €	148,76 €	161,16 €	173,56 €	185,96 €
D	7	39,47 €	52,62 €	65,78 €	78,94 €	92,09 €	105,25 €	118,40 €	131,56 €	144,72 €	157,87 €	171,03 €	184,18 €	197,34 €
	8	44,02 €	58,70 €	73,37 €	88,04 €	102,72 €	117,39 €	132,07 €	146,74 €	161,41 €	176,09 €	190,76 €	205,44 €	220,11 €
E	9	50,09 €	66,79 €	83,49 €	100,19 €	116,89 €	133,58 €	150,28 €	166,98 €	183,68 €	200,38 €	217,07 €	233,77 €	250,47 €
	10	57,68 €	76,91 €	96,14 €	115,37 €	134,60 €	153,82 €	173,05 €	192,28 €	211,51 €	230,74 €	249,96 €	269,19 €	288,42 €

Indre Valeur du point au 1er avril 2025

Date du texte : 2025-03-31 Version KALI retenue : 2025-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 mars 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Indre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,29 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er avril 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Châteauroux.

Loire et arrondissement d'Yssingeaux Valeur du point au 1er janvier 2025

Date du texte : 2025-04-11 Version KALI retenue : 2025-05-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 avril 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,40 €.

La valeur de point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent Accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Étienne.

Haut-Rhin Valeur du point au 1er juillet 2025

Date du texte : 2025-04-25 Version KALI retenue : 2025-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis 27 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

C'est ainsi dans un contexte économique toujours incertain (augmentation des charges pour les entreprises, contexte international et notamment les annonces gouvernementales américaines...) que le présent accord a été conclu.

La valeur du point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Haut-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,15 € à compter du 1er avril 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN du Haut-Rhin.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse.

Article 9 — Application des dispositions du présent accord

L'UIMM s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 via le site internet national dédié à savoir :

https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/textes_conventionnel/textes-conventionnels/

Loiret Valeur du point au 1er septembre 2025

Date du texte : 2025-06-25 Version KALI retenue : 2025-08-08 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 juin 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN du Loiret telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Loiret.

Article 2 — Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er septembre 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Orléans et Montargis.

Indre-et-Loire Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er septembre 2025

Date du texte : 2025-06-25 Version KALI retenue : 2025-08-08 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 juin 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Indre-et-Loire telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Indre-et-Loire.

Article 2 — Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er septembre 2025.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

Avesnes Valeur du point au 1er juin 2025

Date du texte : 2025-05-05 Version KALI retenue : 2025-08-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 5 mai 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les partenaires réunis en séance ont fait le constat d'un écart important de la valeur du point dans l'arrondissement d'Avesnes avec la moyenne nationale. Après différents échanges et discussions, il a été décidé de réduire cet écart.

Ainsi, une trajectoire pluriannuelle a été actée, se traduisant par une revalorisation de la valeur du point de 10 centimes d'euro chaque année, pour les années 2025, 2026 et 2027, avec pour objectif d'atteindre une valeur du point de l'ancienneté de 5 euros en 2027.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'arrondissement d'Avesnes, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Valeur du point

À compter du 1er juin 2025, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,80 euros.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Entreprises de moins de cinquante 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Cambrai et de Valenciennes.

Sarthe Valeur du point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-10-23 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'union des industries et des métiers de la métallurgie de la Sarthe et les organisations syndicales représentatives se sont réunies les 20 juin et 6 octobre 2025 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci et aux salariés visés à l'article 142 de cette même convention collective.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de la CPTN Sarthe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Valeur du point

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, dans les conditions prévues par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est fixée comme suit :

- 5,67 € à compter du 1er janvier 2026 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Sans préjudice d'éventuelles modifications de la convention collective nationale de la métallurgie et à titre d'illustration, un tableau de calcul des primes d'ancienneté est annexé au présent accord.

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des formalités de dépôt, il entre en vigueur au 1er janvier 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord, révision

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Sarthe.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Mans.

Annexe

Article

Annexe

Tableau illustratif de calcul des primes d'ancienneté (Sarthe)

Valeur du point à compter du 1er janvier 2026 : 5,67 €.

Classe d'emplois		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux		1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Ancienneté (en années)	3	24,66 €	27,22 €	29,77 €	33,17 €	37,42 €	41,67 €	44,23 €	49,33 €	56,13 €	64,64 €
	4	32,89 €	36,29 €	39,69 €	44,23 €	49,90 €	55,57 €	58,97 €	65,77 €	74,84 €	86,18 €
	5	41,11 €	45,36 €	49,61 €	55,28 €	62,37 €	69,46 €	73,71 €	82,22 €	93,56 €	107,73 €
	6	49,33 €	54,43 €	59,54 €	66,34 €	74,84 €	83,35 €	88,45 €	98,66 €	112,27 €	129,28 €
	7	57,55 €	63,50 €	69,46 €	77,40 €	87,32 €	97,24 €	103,19 €	115,10 €	130,98 €	150,82 €
	8	65,77 €	72,58 €	79,38 €	88,45 €	99,79 €	111,13 €	117,94 €	131,54 €	149,69 €	172,37 €
	9	73,99 €	81,65 €	89,30 €	99,51 €	112,27 €	125,02 €	132,68 €	147,99 €	168,40 €	193,91 €
	10	82,22 €	90,72 €	99,23 €	110,57 €	124,74 €	138,92 €	147,42 €	164,43 €	187,11 €	215,46 €
	11	90,44 €	99,79 €	109,15 €	121,62 €	137,21 €	152,81 €	162,16 €	180,87 €	205,82 €	237,01 €
	12	98,66 €	108,86 €	119,07 €	132,68 €	149,69 €	166,70 €	176,90 €	197,32 €	224,53 €	258,55 €
	13	106,88 €	117,94 €	128,99 €	143,73 €	162,16 €	180,59 €	191,65 €	213,76 €	243,24 €	280,10 €
	14	115,10 €	127,01 €	138,92 €	154,79 €	174,64 €	194,48 €	206,39 €	230,20 €	261,95 €	301,64 €
	15	123,32 €	136,08 €	148,84 €	165,85 €	187,11 €	208,37 €	221,13 €	246,65 €	280,67 €	323,19 €

Nota : le tableau ci-dessus n'est établi qu'à titre d'illustration, sur la base des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie telles qu'elles existent à la date de signature du présent accord.

Haute-Savoie Valeur du point au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-10-31 Version KALI retenue : 2025-12-13 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 octobre 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'UIMM Haute-Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,48 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Saône-et-Loire Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et du montant du complément annuel de rémunération (CAR)

Date du texte : 2025-12-15 Version KALI retenue : 2026-01-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis au sein de la CPTN de Saône-et-Loire pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et le montant du complément annuel de rémunération (CAR) conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés par la prime d'ancienneté les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par le complément annuel de rémunération les salariés visés à l'article 2 de l'accord du 13 mai 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Saône-et-Loire, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,86 € à compter du 1er janvier 2026.

Article 3 — Détermination du montant du complément annuel de rémunération

Conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022, le montant du complément annuel de

rémunération est fixé à compter du 1er juillet 2026 à 467 euros.

Article 4 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 6 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des

organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires minima hiérarchiques (création annexe 6.1)

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-03-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 11 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2026, la réévaluation du barème unique des salaires minima hiérarchiques prévus par les articles 138 et suivants de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2025, encore marquée par la guerre en Ukraine et au Moyen-Orient, que sur les perspectives pour 2026. Les salaires minima prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

Article 1er — Création de l'annexe 6.1 « Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2026 »

L'annexe 6.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2026, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessous fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Base 35 heures	Majoration de 15 %	Majoration de 30 %

A	1	21 980 €	25 277 €	28 574 €
	2	22 100 €	25 415 €	28 730 €
B	3	22 710 €	26 117 €	29 523 €
	4	23 620 €	27 163 €	30 706 €
C	5	24 510 €	28 187 €	31 863 €
	6	25 780 €	29 647 €	33 514 €
D	7	26 680 €	30 682 €	34 684 €
	8	28 700 €	33 005 €	37 310 €
E	9	30 760 €	35 374 €	39 988 €
	10	33 970 €	39 066 €	44 161 €
F	11	35 200 €	40 480 €	45 760 €
	12	37 000 €	42 550 €	48 100 €
G	13	40 350 €	46 403 €	52 455 €
	14	44 250 €	50 888 €	57 525 €
H	15	47 380 €	54 487 €	61 594 €
	16	52 370 €	60 226 €	68 081 €
I	17	59 720 €	68 678 €	77 636 €
	18	68 450 €	78 718 €	88 985 €

À partir de 2026, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Expérience professionnelle	Base 35 heures	Majoration de 15 %	Majoration de 30 %

F	11	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	28 430 €	32 695 €	36 959 €
		À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	29 852 €	34 329 €	38 807 €
		À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle	32 240 €	37 076 €	41 912 €
	12	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	29 940 €	34 431 €	38 922 €
		À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	31 437 €	36 153 €	40 868 €
		À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle	33 952 €	39 045 €	44 138 €

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle. »

Article 2 — Dispositions finales

Avenant du 20 février 2026 relatif aux salaires minima hiérarchiques

Article 2.1 — Durée, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 2.2 — 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2.3 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par

l'article L. 2231-6 du même code.

Isère et Hautes-Alpes Valeur du point au 1er mars 2026

Date du texte : 2026-02-26 Version KALI retenue : 2026-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont réunis les 21 janvier et 20 février 2026 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN 38 et 05, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Article 2 — Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,61 € applicable à compter du 1er mars 2026.

Les montants de la prime d'ancienneté calculée sur cette nouvelle valeur du point, sont annexés au présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du bon accomplissement des formalités de notification et de dépôt, il entre en vigueur le 1er mars 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 — Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN 38 et 05.

Article 5 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et le(s) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord indiquent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 — Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et des secrétariats greffes des conseils de prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Annexe

Article

Annexe

Tableau des montants de la prime d'ancienneté à compter du 1er mars 2026.

(Valeur du point : 5,61 € – base 35 heures.)

Article 142 et annexe 7 de la convention collective nationale de la métallurgie

Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Valeur du point 38-05	5,61	À compter du 1er mars 2026								
Ancienneté	Montant de la prime mensuelle base 35 heures									
3	24,40 €	26,93 €	29,45 €	32,82 €	37,03 €	41,23 €	43,76 €	48,81 €	55,54 €	63,95 €
4	32,54 €	35,90 €	39,27 €	43,76 €	49,37 €	54,98 €	58,34 €	65,08 €	74,05 €	85,27 €
5	40,67 €	44,88 €	49,09 €	54,70 €	61,71 €	68,72 €	72,93 €	81,35 €	92,57 €	106,59 €
6	48,81 €	53,86 €	58,91 €	65,64 €	74,05 €	82,47 €	87,52 €	97,61 €	111,08 €	127,91 €
7	56,94 €	62,83 €	68,72 €	76,58 €	86,39 €	96,21 €	102,10 €	113,88 €	129,59 €	149,23 €
8	65,08 €	71,81 €	78,54 €	87,52 €	98,74 €	109,96 €	116,69 €	130,15 €	148,10 €	170,54 €
9	73,21 €	80,78 €	88,36 €	98,46 €	111,08 €	123,70 €	131,27 €	146,42 €	166,62 €	191,86 €
10	81,35 €	89,76 €	95,18 €	109,40 €	123,42 €	137,45 €	145,86 €	162,69 €	185,13 €	213,18 €
11	89,48 €	98,74 €	107,99 €	120,33 €	135,76 €	151,19 €	160,45 €	178,96 €	203,64 €	234,50 €
12	97,61 €	107,71 €	117,81 €	131,27 €	148,10 €	164,93 €	175,03 €	195,23 €	222,16 €	255,82 €
13	105,75 €	116,69 €	127,63 €	142,21 €	160,45 €	178,68 €	189,62 €	211,50 €	240,67 €	277,13 €
14	113,88 €	125,66 €	137,45 €	153,15 €	172,79 €	192,42 €	204,20 €	227,77 €	259,18 €	298,45 €

15	122,02 €	134,64 €	147,26 €	164,09 €	185,13 €	206,17 €	218,79 €	244,04 €	277,70 €	319,77 €

Le montant varie selon l'horaire de travail. Supporte les majorations pour heures supplémentaires ou la majoration de 30 % au titre du forfait-jours.

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Indre (ex-IDCC 934) Dénonciation de UIMM Indre des dispositions conventionnelles territoriales

Date du texte : 2022-09-22 Version KALI retenue : 2023-01-14 État KALI : VIGUEUR

Article

Châteauroux, le 22 septembre 2022.

UIMM Indre, 9, rue des Ingrains, 36000 Châteauroux.

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Dans cette perspective, il est nécessaire d'éteindre les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n ° 934). C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux nationaux, par accord national du 29 septembre 2021 modifié, nous ont invité à négocier sur la mise en œuvre de l'extinction de nos dispositions territoriales. En ce sens, différents échanges et rencontres, rappelés ci-dessous, sont intervenus entre l'UIMM Indre et les organisations syndicales représentatives dans le territoire.

Dès novembre 2021, un comparatif entre les dispositions de la convention collective de l'Indre et les nouvelles dispositions de la convention collective nationale, nommé « constat partagé », a été réalisé. Il est ressorti des différents travaux que l'ensemble des points de la convention collective territoriale de l'Indre (CCT Indre) avait été repris par la nouvelle convention collective et donc qu'aucune spécificité ne pouvait être mise en œuvre dans le territoire de l'Indre.

Différentes réunions se sont poursuivies dans le cadre desquelles les éléments du « constat partagé » ont été repris et détaillés.

Pour maintenir les échanges et la qualité du dialogue social dans le territoire, nous avons décidé de conclure, ensemble, avec la CFE-CGC, FO et la CFDT, un avenant à la convention territoriale de l'Indre, en date du 1er juin 2022. Cet avenant avait pour objet de réduire le délai de préavis en cas de dénonciation. Cette décision nous permettait aussi de continuer les discussions dans le département, et ce en dépit du calendrier mis en place par les organisations syndicales nationales arrêtant les négociations dans les territoires au 1er juillet 2022.

Dans le cadre de cet avenant, l'UIMM Indre s'est engagée à mener des réflexions sur les dispositions de la convention collective de l'Indre relatives :

- à la compensation au titre du travail habituel de nuit ;
- au congé d'ancienneté supplémentaire (après 30 ans) ;
- à l'indemnité de départ volontaire à la retraite ;
- et au remplacement temporaire.

C'est en ce sens que lors de notre 7e réunion du 21 juillet 2022, nous avons relevé que les

dispositions de la nouvelle convention collective relatives au travail habituel de nuit emportaient une différence significative de traitement pour les salariés, par rapport aux dispositions de la CCT Indre.

Malgré les préconisations de l'UIMM nationale, nous vous avons proposé de maintenir le régime du travail habituel de nuit appliqué dans l'Indre, pour une durée déterminée.

En sus, nous vous avons proposé de rédiger une lettre paritaire encourageant les entreprises à maintenir leur pratique, après 2024, sur :

- le départ à la retraite ;
- le remplacement temporaire ;
- et le congé payé exceptionnel après 30 ans d'ancienneté.

L'ensemble de ces avancées, considérées insuffisantes, ont été refusées.

Dans le cadre d'échanges ultérieurs, certaines organisations syndicales de salariés ont proposé, notamment :

- un accord autonome (AA) à durée déterminée de 5 ans sur le travail habituel de nuit ;
- la suppression de la lettre paritaire pour intégrer les éléments de celle-ci en préambule de l'AA ;
- et la réouverture de la discussion sur la thématique de la majoration au titre du travail exceptionnel un jour férié.

Accédant à certaines de ces demandes lors de la réunion du 5 septembre 2022, nous vous avons proposé un AA pour une durée déterminée de 3 ans, à partir du 1er janvier 2024, incluant en préambule les éléments initialement insérés dans la lettre paritaire. De même, nous avons accepté d'ajouter, dans ce préambule, la majoration au titre du travail exceptionnel un jour férié, comme vous le demandiez.

De nouveau, ces dernières propositions ont été écartées. Vous évoquiez, notamment, la nécessité d'aller au-delà de simples recommandations sur les points visés en préambule de l'AA et de les prévoir à durée indéterminée.

Dans un ultime souci d'ouverture et de dialogue social, nous vous avons proposé d'intégrer ces éléments incitatifs dans l'avenant de révision extinction (ARE) à durée indéterminée, puis de les retranscrire dans un AA à durée indéterminée.

Nous nous sommes rencontrés pour une dernière réunion le 9 septembre 2022. Lors de celle-ci, nous avons débattu sur les différents projets d'accords et sur la formulation des recommandations faites aux entreprises visant au maintien de leur pratique sur les 4 points préalablement définis.

Il s'est avéré que vos propositions pouvaient rendre obligatoire pour les entreprises ces thématiques, notamment en introduisant la notion de rappel dans la formulation du texte.

Nous vous avons alors rappelé notre position selon laquelle nous ne pouvions qu'inciter les entreprises à maintenir leur pratique après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, sans toutefois leur imposer. C'est bien en ce sens que le projet d'accord avait été rédigé ; l'UIMM Indre s'assurant, par la rédaction employée, que l'ensemble des préconisations effectuées sur ces 4 points ne revêtaient aucun caractère obligatoire pour les entreprises de

l'Indre.

Cette réunion s'est achevée par un désaccord. Nous avons néanmoins souhaité vous soumettre une dernière fois les projets d'accords conformes à nos derniers échanges, vous invitant à revenir vers nous. Une nouvelle entrevue est alors intervenue, mais n'a pas abouti.

Par conséquent, l'UIMM Indre vous informe, par la présente, de la dénonciation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n° 934) ainsi que de l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1er octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n° 934), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1er janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective fixant le régime de rémunération des Ingénieurs et cadres du 21/5/1951 ;
- avenant « ouvriers » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 04/05/1956 ;
- avenant « collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 01/06/1956 ;
- accord du 25/07/1958 relatif au régime complémentaire de retraite ;
- avenant à la convention collective des industries métallurgiques mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 22/05/1963 ;
- accord du 18/06/1963 relatif aux ingénieurs et cadres des industries des métaux du département de l'Indre ;
- avenant à la convention collective du 06/10/1970 ;
- avenant à la convention collective du 15/07/1972 ;
- avenant à la convention collective du 26/11/1971 ;
- convention collective des ingénieurs et cadres du 08/06/1973 ;
- avenant du 13/11/1974 ;
- accord du 28 octobre 1975 relatif aux classifications ;
- avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels du 26/07/1976 ;
- accord du 04/04/1977 relatif à l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel ;
- accord du 19/09/1978 sur la tenue des commissions paritaires ;
- avenant à la convention collective de la métallurgie de l'Indre du 18/01/1979 ;
- accord paritaire du 5 février 1980 ;
- avenant à l'accord « clauses générales » relatif aux congés payés du 28/12/1981 ;
- avenant à l'accord « mensuels » relatif aux majorations diverses du 28/12/1981 ;
- avenant à l'accord « mensuels » relatif au travail des femmes du 28/12/1981 ;
- avenant à l'accord relatif à « une certaine catégorie de mensuels » du 18/02/1983.
- accord départemental sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques du 13/07/1984 ;
- accord du 13 juillet 1984 relatif au champ d'application de la convention collective des

- industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Indre ;
- avenant à l'accord national du 21/07/1975 sur la classification, du 13/07/1984 ;
 - accord du 21/02/1991 ;
 - avenants « mensuels » du 02/04/2002 ;
 - avenant « clause générale » du 03/12/2002 ;
 - avenant « prévoyance » du 23/01/2009 ;
 - avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre du 01/06/2022 ;
 - accord salaire I du 28/09/1956 ;
 - accord salaire II du 06/01/1958 ;
 - accord salaire III du 28/05/1958 ;
 - accord salaire IV du 24/03/1960 ;
 - accord salaire V du 01/12/1960 ;
 - accord salaire VI du 07/12/1961 ;
 - accord salaire VII du 26/12/1962 ;
 - accord salaire VIII du 25/11/1963 ;
 - accord salaire IX du 06/04/1964 ;
 - accord salaire X du 13/07/1965 ;
 - accord cadres du 01/01/1966 ;
 - accord salaire XI du 06/07/1966 ;
 - accord salaire XII du 03/02/1968 ;
 - accord salaire XIV du 17/02/1969 ;
 - accord salaire I-70 du 15/12/1969 ;
 - accord salaire II-70 du 09/07/1970 ;
 - accord salaire I-71 du 25/05/1971 ;
 - accord salaire II-71 du 26/11/1971 ;
 - accord salaire I-72 du 10/07/1972 ;
 - accord salaire II-72 du 14/12/1972 ;
 - accord salaire I-73 du 02/10/1973 ;
 - accord salaire I-74 du 08/02/1974 ;
 - accord II-74 du 30/06/1974 relatif à la valeur du point ;
 - accord I-75 du 28/05/1975 relatifs aux salaires minima ;
 - accord I-76 du 22/04/1976 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - accord I-77 du 13/06/1977 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - accord du 18 janvier 1979 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - accord du 18 janvier 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
 - accord du 23 avril 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
 - accord du 10 décembre 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
 - accord II-79 du 02/07/1979 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - accord I-80 du 04/02/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - accord du 16 juin 1980 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
 - accord II-80 du 23/06/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales

hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-81 du 24/12/1980 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-81 du 24/12/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord II-81 du 06/11/1981 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-83 du 17/02/1983 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-84 du 13/07/1984 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-85 du 21/11/1985 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 21 février 1991 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 21 février 1991 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 23 janvier 1992 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 23 janvier 1992 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 février 1993 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 22 juin 1994 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 11 juillet 1995 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 27 janvier 1997 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 16 février 2001 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 16 février 2001 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 8 mars 2002 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 8 mars 2002 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 décembre 2003 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 2 décembre 2003 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 16 décembre 2005 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 16 décembre 2005 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 juin 2006 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord salaires du 26 juillet 2007 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 26 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 19 novembre 2009 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 19 novembre 2009 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 14 mai 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 14 mai 2012 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 4 novembre 2013 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord du 4 novembre 2013 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 2 décembre 2014 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 décembre 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 22 décembre 2015 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 22 décembre 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 21 mars 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 6 avril 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 24 juin 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 24 juin 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 10 décembre 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 10 décembre 2021 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG).

Conformément au formalisme prévu dans la convention collective territoriale en cas de dénonciation, vous trouverez joint à ce courrier un projet de nouveau texte.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le président de l'UIMM Indre.

Loire-Atlantique Adhésion de FO Métaux 44

Date du texte : 2024-08-13 Version KALI retenue : 2024-09-12 État KALI : VIGUEUR

Article

FO Métaux 44

Saint-Nazaire, le 13 août 2024

Par la présente, je vous notifie, en ma qualité de secrétaire général de l'organisation syndicale FO Métaux 44, l'acte d'adhésion portant sur les accords collectifs suivants :

- avenant portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique (IDCC 1369) du 12 juillet 2022, signé par les organisations syndicales suivantes CFDT, CFE-CGC, CFTC et déposé le 29 septembre 2022 ;
- accord du 12 juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1er janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale signé par les organisations syndicales suivantes CFDT, CFE-CGC, CFTC et déposé le 29 septembre 2022.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Secrétaire général USM FO 44.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

Date du texte : 2026-02-20 Version KALI retenue : 2026-04-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche – organisations syndicales de salariés et organisation syndicale d'employeurs – ont décidé par le présent accord d'aider les entreprises de la branche à développer l'épargne retraite au profit de leurs salariés en leur mettant à disposition un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif Interentreprises de branche (PERECOI), dénommé le « plan » dans le présent accord.

Un PERECOI permet aux entreprises de la branche et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne retraite en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective ainsi que des avantages liés à la négociation collective pour ce type de dispositif.

Le PERECOI proposé complète les accords de branche de participation, d'intéressement, de plan d'épargne Interentreprise de branche (PEI) qui sont mis à disposition des entreprises de la branche.

Le présent PERECOI de branche est mis en place 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.

Enfin, le présent accord définit les caractéristiques du plan tant dans son alimentation que sa gestion des fonds communs de placement d'entreprises proposés.

Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1er — Champ d'application du PERECOI de la métallurgie

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1.1 — Champ d'application professionnel

Peuvent adhérer au présent PERECOI de branche les entreprises dont l'activité est visée à l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1.2 — Champ d'application territorial

Peuvent adhérer au présent PERECOI de branche les entreprises situées en France métropolitaine.

Article 2 — Objet du PERECOI de la métallurgie

Le présent accord a pour objet la définition du règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif Interentreprises de branche (PERECOI de branche) conformément aux dispositions légales notamment l'article L. 224-16 du code monétaire et financier. 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 proposés par la branche, soit en lien avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Enfin, ce plan respecte les règles fixées par l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite 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 3 — Modalités d'adhésion de l'entreprise

Les entreprises peuvent adhérer au présent PERECOI de branche selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3333-2 du code du travail.

Les modalités d'adhésion au PERECOI de branche varient selon l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés souhaitant adhérer au plan ont le choix entre quatre modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :

- ou 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 ;
- ou par adhésion au présent plan sur décision unilatérale de l'employeur.

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 :

- ou 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.

L'effectif de l'entreprise pour l'adhésion à l'accord de branche est calculé au moment de sa conclusion en application de l'article L. 1111-2 du code du travail. L'adhésion unilatérale de l'entreprise n'est pas remise en cause par le franchissement du seuil de 50 salariés au cours de cette adhésion. Dans ce cas, la conclusion d'un accord d'adhésion ne sera obligatoire qu'au terme de cette période d'adhésion unilatérale si l'entreprise veut continuer à adhérer au PERECOI de branche.

L'acte d'adhésion de l'entreprise fait l'objet d'un dépôt sur le site TéléAccords, service de dépôt des accord collectifs d'entreprise. Le dépôt doit avoir lieu avant le versement de la participation au titre de l'exercice concerné, si elle existe. L'acte d'adhésion conclu sous la forme d'un accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 3322-6,1° du code du travail fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le CSE, s'il existe, est informé de l'adhésion unilatérale de l'entreprise à l'accord de branche avant le dépôt de l'acte d'adhésion.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte et gestionnaire du PERECOI désigné à l'article 18 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.

Article 4 — Agrément

Les entreprises ne pourront faire application du présent accord de branche qu'après la décision d'agrément par l'autorité administrative. Cette procédure est conduite à compter du dépôt de l'accord dans un délai de six mois maximum.

Il est rappelé que dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, par document unilatéral de l'employeur.

Les parties conviennent de demander l'agrément du présent accord dès son dépôt.

Article 5 — Entrée en vigueur et extension

Le présent accord de branche entre en vigueur le lendemain de son agrément par les services compétents.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 6 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires de la présente convention rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment prévues à l'article 3 et l'annexe I du présent accord de branche.

Article 8 — Dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

Article 9 — Révision et dénonciation de l'accord de branche

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) Chapitre Ier Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 9.1 — Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions

légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 9.2 — Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10 — Suivi de l'accord de branche

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la commission paritaire de suivi (CPS) prévue par l'accord national de branche du 20 février 2026.

Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 11 — Durée d'adhésion, modification et dénonciation

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée indéterminée.

L'entreprise peut décider de modifier son adhésion à l'accord de branche (la durée et le choix des options). Elle doit alors procéder par voie d'avenant et respecter les formalités d'adhésion prévues à l'article 3 du présent accord.

La dénonciation de l'adhésion s'effectue par voie unilatérale en respectant un préavis d'un mois.

La modification ou la dénonciation doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accord collectifs d'entreprise.

L'entreprise communique au secrétariat de la CPS à l'adresse électronique suivante : cpsepargne@uimm.com son acte d'adhésion à l'accord de branche ainsi que toute modification ou dénonciation de celui-ci.

Article 12 — Salariés bénéficiaires

Tous les salariés bénéficient du PERECOI. Toutefois, une condition minimale d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée et ne peut excéder trois mois au dernier jour de l'exercice.

L'ancienneté est appréciée sur l'exercice retenu et les 12 mois précédant cet exercice. Elle prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période précitée. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l'ancienneté.

Les entreprises adhérentes au PERECOI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient du PERECOI de branche.

Situation des anciens salariés et des retraités ou préretraités

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 PERECOI. Spécifiquement pour la prime de partage de la valeur, les salariés ayant quitté les effectifs après le premier versement restent bénéficiaires des versements ultérieurs de la même prime.

De même, lorsque le bénéfice de la prime de partage de la valeur est conditionné à la présence du salarié lors de l'adoption de la DUE ou dépôt de l'accord, le départ du salarié avant le versement n'affecte pas le bénéfice de ses droits.

Les salariés ayant quitté l'entreprise et n'ayant 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 anciens salariés, ayant quitté l'entreprise, ainsi que les retraités ou préretraités ne peuvent plus prétendre à l'abondement éventuel de l'entreprise et doivent s'acquitter des frais de tenue de compte. Ces frais sont alors prélevés annuellement sur les avoirs en comptes à dû proportion de leurs avoirs détenus sur chaque fonds.

Article 13 — Dirigeants bénéficiaires

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 leur 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.

Le seuil de 250 salariés est apprécié au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- option 1 : bénéfice du PERECOI pour les dirigeants ;
- option 2 : pas de bénéfice du PERECOI pour les dirigeants.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PERECOI.

Article 14 — Alimentation du plan par les salariés

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 14.1 — 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 17 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 ;
- versements de jours de repos non pris en l'absence de compte épargne temps (CET) ;
- transferts des droits gérés dans un 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 14.2 — 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 € 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 comptes 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.

Article 14.3 — 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.

En l'absence de réponse du bénéficiaire ou de réponse incomplète 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 ou de la formule de calcul conventionnelle, prévue à l'article L. 3324-2 du code du travail ou de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, si l'accord collectif de participation applicable le prévoit, est affectée pour moitié au PERECOI en gestion pilotée sur le profil « équilibré horizon retraite », le solde étant affecté au PEI de branche, s'il existe, ou au plan d'épargne d'entreprise (PEE) conformément au règlement du PEI ou du PEE.

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 ou le salarié 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 annuel égal aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

Article 14.4 — 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 annuel égal aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

Pour rappel, en l'absence de réponse du salarié sur la proposition d'affectation de l'intéressement sur le PERECOI, les sommes sont versées sur le PEE ou PEI, s'il existe, ou, par défaut, directement au bénéficiaire.

Article 14.5 — 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 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi 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.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre de la prime de partage de la valeur, en cas de non-réponse dans les délais, la prime de partage de la valeur est versée par défaut directement aux bénéficiaires.

Article 14.6 — 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 118

de la convention collective nationale de branche du 7 février 2022. L'accord de compte épargne temps applicable dans chaque entreprise prévoit les modalités de calcul. Le versement dans le plan ne peut être réalisé qu'en somme d'argent libellée en euros.

Conformément au 18b 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.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre du CET, en cas de réponse incomplète (absence de désignation du fonds), les sommes issues du CET sont affectées par défaut en gestion pilotée sur le profil « équilibré horizon retraite ».

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre du CET, en cas de non-réponse dans les délais, les sommes issues du CET restent placées dans le CET selon les modalités prévues dans l'accord CET.

Article 14.7 — 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 18.b 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.

En vertu de l'article R. 224-8 du code monétaire et financier, les jours de congés investis dans le PERECOI sont valorisés à hauteur de l'indemnité de congés calculés selon les dispositions de l'article L. 3141-23 à L. 3142-26 du code du travail.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre des jours de repos non pris, en cas de réponse incomplète, les sommes issues de ces jours sont versées par défaut directement aux bénéficiaires.

Article 14.8 — Sommes issues de transferts en provenance d'autres plans

Le PERECOI peut être alimenté par les droits constitués sur d'autres plans d'épargne retraite, 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 14.1 ci-avant selon la nature de leur provenance.

Article 15 — Aide obligatoire de l'entreprise

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 16 — Versements de l'entreprise facultatifs

Accord du 20 février 2026 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) Chapitre II Dispositions applicables aux entreprises

Article 16.1 — 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 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'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 des articles R. 3334-2 du code du travail et D. 224-10 du code monétaire et financier soit 16 % du montant annuel du plafond 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 au teneur de compte) ses choix parmi ceux proposés ci-après :

L'entreprise décide d'abonder :

- ☐ les versements volontaires ;
- ☐ la participation ;

- ☐ l'intéressement ;
- ☐ le supplément éventuel de participation ;
- ☐ le supplément éventuel d'intéressement ;
- ☐ la prime de partage de la valeur (PPV) ;
- ☐ 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 :

- ☐ abondement de 10 % du versement du bénéficiaire ;
- ☐ 20 % ;
- ☐ 30 % ;
- ☐ 40 % ;
- ☐ 50 % ;
- ☐ 75 % ;
- ☐ 100 % ;
- ☐ 150 % ;
- ☐ 200 % ;
- ☐ 300 %.

L'entreprise décide d'appliquer le plafond d'abondement annuel par bénéficiaire :

- ☐ 100 € ;
- ☐ 200 € ;
- ☐ 300 € ;
- ☐ 500 € ;
- ☐ 1 000 € ;
- ☐ 2 000 € ;
- ☐ 4 000 € ;
- ☐ 6 000 € ;
- ☐ plafond légal de 16 % du PASS (7 689 € pour l'année 2026).

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 16.2 — Versement unilatéral de l'entreprise ou abondement d'amorçage ou périodique

En application de l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, 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 ainsi que le montant du versement unilatéral comme suit :

☐ versement d'amorçage initial à la mise en place du plan.

Ainsi que le montant afférent :

- ☐ 100 € ;
- ☐ 200 € ;
- ☐ 300 € ;
- ☐ 500 € ;
- ☐ 1 000 € ;
- ☐ 2 000 € ;
- ☐ 3 000 € ;
- ☐ 6 000 € (sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement).

☐ versement à une fréquence annuelle.

Ainsi que le montant afférent :

- ☐ 100 € ;
- ☐ 200 € ;
- ☐ 300 € ;
- ☐ 500 € ;
- ☐ 1 000 € ;
- ☐ 2 000 € ;
- ☐ 3 000 € ;
- ☐ 6 000 € (sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement).

Les dispositions du présent article 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 17 — Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Les versements tels que prévus aux articles 14 et suivants 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) multi-entreprises 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. 3 grilles de gestion pilotée : un profil « prudent horizon retraite », un profil « équilibre horizon retraite » et un profil « 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 : un mode de 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 « équilibré horizon retraite ». Il en est notamment ainsi pour les sommes versées par défaut au titre de la participation conformément à l'article 14.3 ci-avant.

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 précisées dans leurs règlements ainsi que dans leurs documents d'informations clés (DIC) lesquelles 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	SRI	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labelisé »
MH épargne monétaire	H	1	Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard	CIES
MH épargne obligations multistratégies	H	2	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	
MH épargne performance absolue défensif	H	2	NA	
MH épargne actions euro	H	4	Actions de la zone euro	CIES
MH épargne actions emploi retraite solidaire	H	4	Actions de la zone euro	CIES Solidaire
Sienna multi actifs euro souveraineté	H	6	NA	

FCPE constituant la gestion pilotée

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

FCPE retenus	Libellé de parts	SRI	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labelisé »
MH épargne monétaire	H	1	Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard	CIES
MH épargne obligations multistratégies	H	2	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	
MH épargne actions euro	H	4	Actions de la zone euro	CIES
MH épargne actions PME-ETI	H	4	Actions internationales	
Sienna multi actifs euro souveraineté	H	6	NA	

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

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. Cette grille est annexée pour information au présent plan.

Les grilles d'allocation proposées sont conformes 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 1er 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 – part H ». L'allocation comporte également par l'intermédiaire du FCPE « Sienna multi actifs euro souveraineté – part H », une part minimale d'actifs « non cotés » fixée par l'arrêté du 1er 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.

Les signataires de présent accord sont susceptibles d'apporter des évolutions aux grilles d'allocation afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la réglementation 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 du PERECOI. Cette opération, appelée arbitrage, s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité. Les arbitrages sont 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 18 — 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 19 — Indisponibilité des droits et débloqués 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 20 — 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 10 ci-avant est informée par Sienna gestion 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. Les membres de la commission pourront assister aux réunions des conseils de surveillance des FCPE soit à titre consultatif (observateur) soit à titre de représentant de leur entreprise (droit de vote). À cet effet, le teneur de compte et la société de gestion envoient une invitation à ladite commission.

Article 21 — Livret d'épargne salariale

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 PERECOI.

Un modèle de livret d'épargne salariale présentant les outils de branche sera mis à la disposition des entreprises par les partenaires sociaux à l'issue d'un groupe de travail paritaire.

Article 22 — Information individuelle

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).

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 ses droits ;
- 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 la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse du bénéficiaire ou 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 ;
- 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 ou de PERECOI 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 19 ci-avant.

Article 23 — Aide à la décision

Les bénéficiaires ont accès à la documentation réglementaire des fonds du présent plan et à un outil d'aide à la prise de décision (robo advisor), 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.

Article 24 — Information générale

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

Article 25 — 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 est 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 26 — Litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par l'entreprise et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

Annexe 1

Document unilatéral d'adhésion plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

Entreprise de moins de 50 salariés par adhésion unilatérale

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

L'entreprise adhère au PERECOI de branche agréé à compter du :

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

- les entreprises adhérentes au PERECOI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

- les entreprises adhérentes au PERECOI de branche employant au moins un salarié peuvent décider de faire bénéficier ou non les dirigeants du PERECOI, en exerçant l'une des options suivantes :

☐ Option 1 : bénéfice du PERECOI pour les dirigeants ;☐ Option 2 : pas de bénéfice du PERECOI pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PERECOI.

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

☐ Versements volontaires ;☐ Participation ;☐ Intéressement ;☐ Le supplément éventuel de participation ;☐ Le supplément éventuel d'intéressement ;☐ Prime de partage de la valeur (PPV) ;☐ Droits transférés d'un CET ou issus des jours de repos non pris.*Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire (1)*

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	Jours de repos ou CET	PPV
Abondement de 10 % du versement du bénéficiaire	☐						
20 %	☐						
30 %	☐						

40 %	☐
50 %	☐
75 %	☐
100 %	☐
150 %	☐
200 %	☐
300 %	☐

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	Jours de repos ou CET	PPV
100 €				☐			
200 €				☐			
300 €				☐			
500 €				☐			
1 000 €				☐			
2 000 €				☐			
4 000 €				☐			
6 000 €				☐			
Plafond légal de 16 % du PASS (7 689 € pour l'année 2026).				☐			

Versement unilatéral de l'employeur (pris en compte dans le plafond de 16 % du PASS) (2)

	Versement d'amorçage (uniquement à la mise en place)	Versement périodique (annuel)

100 €	☐	☐
200 €	☐	☐
300 €	☐	☐
500 €	☐	☐
1 000 €	☐	☐
2 000 €	☐	☐
3 000 €	☐	☐
6 000 € sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement	☐	☐

Lieu, date, qualité et signature du représentant légal (cachet) :

...

...

(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 paraphé. Ce document d'adhésion est communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Alinéa étendu sous réserve que les modalités d'abondement soient facultatives pour les entreprises adhérentes en cohérence avec l'article 16.1 du plan.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que le versement unilatéral de l'employeur soit facultatif pour les entreprises adhérentes en cohérence avec l'article 16.2 du plan.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Article

Annexe 2

Modèle d'accord d'adhésion au plan de retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

De la branche de la métallurgie (IDCC : 3248)

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 :

Exercice : ☐ année civile ☐ autre (préciser) :

L'entreprise adhère au PERECOI de branche agréé 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 une ou plusieurs organisations syndicales (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe avec une organisation syndicale ou le CSE).

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

- les entreprises adhérentes au PERECOI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

- les entreprises adhérentes au PERECOI de branche employant au moins un salarié et moins de 250 salariés peuvent décider de faire bénéficier ou non les dirigeants du PERECOI, en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : bénéfice du PERECOI pour les dirigeants ;
☐ Option 2 : pas de bénéfice du PERECOI pour les dirigeants.

À défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PERECOI.

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

- ☐ Versements volontaires ;
☐ Participation ;
☐ Intéressement ;
☐ Le supplément éventuel de participation ;
☐ Le supplément éventuel d'intéressement ;
☐ Prime de partage de la valeur (PPV) ;
☐ Droits transférés d'un CET ou issus des jours de repos non pris.

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire (1)

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	Jours de repos ou CET	PPV
Abondement de 10 % du versement du bénéficiaire	☐						
20 %	☐						

30 %	☐
40 %	☐
50 %	☐
75 %	☐
100 %	☐
150 %	☐
200 %	☐
300 %	☐

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi

	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supplément de participation	Supplément d'intéressement	Jours de repos ou CET	PPV
100 €				☐			
200 €				☐			
300 €				☐			
500 €				☐			
1 000 €				☐			
2 000 €				☐			
4 000 €				☐			
6 000 €				☐			
Plafond légal de 16 % du PASS (7 689 € pour l'année 2026).				☐			

Versement unilatéral de l'employeur (pris en compte dans le plafond de 16 % du PASS) (2)

	Versement d'amorçage (uniquement à la mise en place du plan)	Versement périodique (annuel)
100 €	☐	☐
200 €	☐	☐
300 €	☐	☐
500 €	☐	☐
1 000 €	☐	☐
2 000 €	☐	☐
3 000 €	☐	☐
6 000 € sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement	☐	☐

Date, lieu, qualité et signature des parties : À, le

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés (noms et qualités) :

(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. L'accord d'adhésion est communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.)

(1) Alinéa étendu sous réserve que les modalités d'abondement soient facultatives pour les entreprises adhérentes en cohérence avec l'article 16.1 du plan.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que le versement unilatéral de l'employeur soit facultatif pour les entreprises adhérentes en cohérence avec l'article 16.2 du plan.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

Article

Annexe

Grilles de gestion pilotée ou de désensibilisation

Grille prudente						
ISIN	990000204819	990000204929	990000205329	990000205179	990000206339	

Âge	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	MH Épargne Monétaire (H)	MH Épargne Obligations Multistratégies (H)	MH Épargne Actions PME-ETI (H)	MH Épargne Actions Euro (H)	Sienna Multi-Actifs Euro Souveraineté (H)
25	40	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
26	39	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
27	38	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
28	37	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
29	36	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
30	35	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
31	34	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
32	33	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
33	32	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
34	31	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
35	30	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
36	29	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
37	28	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
38	27	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
39	26	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
40	25	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
41	24	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
42	23	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
43	22	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
44	21	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
45	20	30,00 %	28,00 %	10,00 %	4,00 %	28,00 %
46	19	30,00 %	32,00 %	10,00 %	9,00 %	19,00 %
47	18	30,00 %	32,00 %	10,00 %	9,00 %	19,00 %
48	17	30,00 %	32,00 %	10,00 %	9,00 %	19,00 %
49	16	30,00 %	32,00 %	10,00 %	9,00 %	19,00 %
50	15	30,00 %	33,00 %	9,00 %	9,00 %	19,00 %
51	14	30,00 %	37,00 %	9,00 %	14,00 %	10,00 %

52	13	32,00 %	37,00 %	9,00 %	12,00 %	10,00 %
53	12	35,00 %	38,00 %	7,00 %	10,00 %	10,00 %
54	11	40,00 %	33,00 %	7,00 %	10,00 %	10,00 %
55	10	45,00 %	32,00 %	3,00 %	10,00 %	10,00 %
56	9	60,00 %	25,00 %	3,00 %	12,00 %	0,00 %
57	8	65,00 %	22,00 %	3,00 %	10,00 %	0,00 %
58	7	70,00 %	20,00 %	0,00 %	10,00 %	0,00 %
59	6	80,00 %	12,50 %	0,00 %	7,50 %	0,00 %
60	5	90,00 %	7,50 %	0,00 %	2,50 %	0,00 %
61	4	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
62	3	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
63	2	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
64	1	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
65	0	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Grille équilibre						
	ISIN	990000204819	990000204929	990000205329	990000205179	990000206339
Âge	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	MH Épargne Monétaire (H)	MH Épargne Obligations Multistratégies (H)	MH Épargne Actions PME-ETI (H)	MH Épargne Actions Euro (H)	Sienna Multi-Actifs Euro Souveraineté (H)
25	40	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
26	39	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
27	38	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
28	37	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
29	36	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
30	35	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
31	34	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
32	33	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %

33	32	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
34	31	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
35	30	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
36	29	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
37	28	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
38	27	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
39	26	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
40	25	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
41	24	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
42	23	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
43	22	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
44	21	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
45	20	0,00 %	34,00 %	10,00 %	18,00 %	38,00 %
46	19	0,00 %	38,00 %	10,00 %	24,00 %	28,00 %
47	18	0,00 %	38,00 %	10,00 %	24,00 %	28,00 %
48	17	0,00 %	38,00 %	10,00 %	24,00 %	28,00 %
49	16	0,00 %	38,00 %	10,00 %	24,00 %	28,00 %
50	15	2,50 %	38,50 %	9,00 %	22,00 %	28,00 %
51	14	5,00 %	38,00 %	9,00 %	24,00 %	24,00 %
52	13	10,00 %	36,00 %	9,00 %	21,00 %	24,00 %
53	12	20,00 %	33,00 %	7,00 %	16,00 %	24,00 %
54	11	25,00 %	30,00 %	7,00 %	14,00 %	24,00 %
55	10	30,00 %	29,00 %	3,00 %	14,00 %	24,00 %
56	9	40,00 %	28,00 %	3,00 %	15,00 %	14,00 %
57	8	50,00 %	20,00 %	3,00 %	13,00 %	14,00 %
58	7	60,00 %	19,00 %	0,00 %	7,00 %	14,00 %
59	6	65,00 %	17,00 %	0,00 %	4,00 %	14,00 %
60	5	70,00 %	15,00 %	0,00 %	1,00 %	14,00 %
61	4	85,00 %	15,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
62	3	95,00 %	5,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
63	2	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
64	1	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

65	0	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Grille dynamique						
	ISIN	990000204819	990000204929	990000205329	990000205179	990000206339
Âge	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	MH Épargne Monétaire (H)	MH Épargne Obligations Multistratégies (H)	MH Épargne Actions PME-ETI (H)	MH Épargne Actions Euro (H)	Sienna Multi-Actifs Euro Souveraineté (H)
25	40	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
26	39	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
27	38	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
28	37	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
29	36	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
30	35	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
31	34	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
32	33	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
33	32	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
34	31	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
35	30	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
36	29	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
37	28	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
38	27	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
39	26	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
40	25	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
41	24	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
42	23	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
43	22	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
44	21	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %
45	20	0,00 %	15,00 %	10,00 %	19,00 %	56,00 %

46	19	0,00 %	19,00 %	10,00 %	24,00 %	47,00 %
47	18	0,00 %	19,00 %	10,00 %	24,00 %	47,00 %
48	17	0,00 %	19,00 %	10,00 %	24,00 %	47,00 %
49	16	0,00 %	19,00 %	10,00 %	24,00 %	47,00 %
50	15	0,00 %	20,00 %	9,00 %	24,00 %	47,00 %
51	14	0,00 %	26,00 %	9,00 %	32,00 %	33,00 %
52	13	0,00 %	26,00 %	9,00 %	32,00 %	33,00 %
53	12	0,00 %	28,00 %	7,00 %	32,00 %	33,00 %
54	11	0,00 %	28,00 %	7,00 %	32,00 %	33,00 %
55	10	10,00 %	28,00 %	3,00 %	26,00 %	33,00 %
56	9	20,00 %	26,00 %	3,00 %	27,00 %	24,00 %
57	8	30,00 %	20,00 %	3,00 %	23,00 %	24,00 %
58	7	40,00 %	20,00 %	0,00 %	16,00 %	24,00 %
59	6	50,00 %	20,00 %	0,00 %	6,00 %	24,00 %
60	5	55,00 %	15,00 %	0,00 %	6,00 %	24,00 %
61	4	70,00 %	15,00 %	0,00 %	3,00 %	12,00 %
62	3	80,00 %	14,00 %	0,00 %	0,00 %	6,00 %
63	2	90,00 %	10,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
64	1	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
65	0	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Article

Annexe 4

Documents d'informations clés « DIC » des FCPE ouverts aux épargnants du PERECOI

- MH épargne monétaire ;
- MH épargne obligations multistratégies ;
- MH épargne performance absolue défensif ;
- MH épargne actions euro ;
- MH épargne actions emploi retraite solidaire ;
- Sienna multi actifs euro souveraineté ;
- MH épargne actions PME-ETI.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2022-02-07	Convention collective nationale	Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022	Texte de base
2022-02-07	Accord	Santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail	Textes attachés
2022-02-09	Accord	Savoie (ex-IDCC 822) REGA et RMH 2022	Textes attachés
2022-02-17	Accord	Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations minimales hiérarchiques 2022	Textes attachés
2022-03-04	Accord	Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH 2022	Textes attachés
2022-03-24	Accord	Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) Médaille du travail	Textes attachés
2022-03-24	Accord	Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) RAG et valeur du point pour l'année 2022	Textes salaires
2022-04-04	Accord	Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) RMH au 1er janvier 2022	Textes attachés
2022-04-04	Accord	Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Taux effectifs garantis au 1er janvier 2022	Textes attachés
2022-04-19	Accord	Région parisienne (ex-IDCC 54) Indemnité de repas de jour	Textes attachés
2022-04-19	Accord	Seine-et-Marne (ex-IDCC 911) Indemnité de repas de jour	Textes attachés
2022-05-03	Accord	Haute-Savoie (ex-IDCC 836) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et formation professionnelle	Textes attachés
2022-05-03	Accord	Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) RAG et primes d'ancienneté pour l'année 2022	Textes attachés
2022-05-11	Accord	Rhône (ex-IDCC 878) RAG et RMH pour l'année 2022	Textes attachés
2022-05-13	Accord	Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Complément annuel de rémunération	Textes attachés
2022-05-19	Accord	Loiret (ex-IDCC 1966) Maintien des particularités de la convention collective	Textes attachés
2022-06-03	Accord	Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) Indemnité de repas de jour	Textes attachés
2022-06-10	Accord	Flandres-Douais (ex-IDCC 1387) Jours de fête et allocation complémentaire de vacances	Textes attachés
2022-06-13	Accord autonome	Ain (ex-IDCC 914) Remise de la médaille du travail et dialogue social	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2022-06-13	Accord	Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-IDCC 1578) REGA, valeur du point, RMH et prime de panier de nuit 2022	Textes salaires
2022-06-20	Accord	Ain (ex-IDCC 914) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile	Textes attachés
2022-06-20	Accord	Haute-Vienne et Creuse (ex-IDCC 937) Prime de vacances de transition	Textes attachés
2022-06-21	Accord	Corrèze (ex-IDCC 1274) Prime de vacances de transition et prime de fin d'année de transition	Textes attachés
2022-06-22	Accord	Haute-Saône (ex-IDCC 3053) Indemnité de restauration de jour et prime de vacances	Textes attachés
2022-06-22	Accord	Doubs (ex-IDCC 3209) Indemnité de restauration de jour et prime de vacances	Textes attachés
2022-06-24	Accord	Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport	Textes attachés
2022-06-24	Accord	Aube (ex-IDCC 2294) Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail	Textes attachés
2022-06-24	Accord	Valenciennois et Cambrésis (ex-IDCC 1592) Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et Saint-Éloi	Textes attachés
2022-06-27	Accord	Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Fête professionnelle de Saint-Éloi et primes annuelles conventionnelles	Textes attachés
2022-06-27	Accord	Belfort-Montbéliard (ex-IDCC 2755) Indemnité de restauration de jour	Textes attachés
2022-06-27	Accord	Jura (ex-IDCC 3231) Indemnité de restauration de jour	Textes attachés
2022-06-28	Accord	Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) Indemnité de transport	Textes attachés
2022-06-28	Accord autonome	dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux	Textes attachés
2022-06-28	Accord	Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes	Textes attachés
2022-06-29	Accord	Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) Création de congés de fin de carrière	Textes attachés
2022-06-29	Accord	Moselle (ex-IDCC 714) Attractivité de la métallurgie	Textes attachés
2022-06-29	Accord	Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Maintien des dispositions territoriales	Textes attachés
2022-06-29	Accord	Meurthe-et-Moselle (ex-IDCC 1365) Attractivité de la métallurgie	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2022-06-29	Accord	Vosges (ex-IDCC 2003) Dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie	Textes attachés
2022-06-29	Accord	Charente-Maritime (ex-IDCC 923) Journée de repos supplémentaire et prime de panier jour	Textes attachés
2022-06-30	Accord	Oise (ex-IDCC 2700) Conditions de travail des femmes enceintes	Textes attachés
2022-07-05	Accord	Côtes-d'Armor (ex-IDCC 1634) Taux effectifs garantis annuels 2022	Textes attachés
2022-07-06	Accord	Aisne (ex-IDCC 2542) Prime vacances et conditions de travail femmes enceintes	Textes attachés
2022-07-07	Accord autonome	Haute-Marne et Meuse (ex-IDCC 1315) Journée de fête locale	Textes attachés
2022-07-11	Accord	Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Prime spéciale (art. 15 de l'avenant « Mensuels »)	Textes attachés
2022-07-11	Accord	Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Rémunérations minimales hiérarchiques et indemnité de panier de nuit au 1er septembre 2022	Textes attachés
2022-07-11	Accord	Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Rémunérations effectives minimales annuelles - REMA 2022	Textes attachés
2022-07-12	Accord	Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Désignation d'un délégué syndical suppléant	Textes attachés
2022-07-12	Accord	Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) Indemnités de panier, jours fériés et ponts, congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	Textes attachés
2022-07-13	Protocole d'accord	Moselle (ex-IDCC 714) RAEG, BRG, primes et indemnité journalière de petits déplacements	Textes attachés
2022-07-22	Accord	Somme (ex-IDCC 2980) Possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés	Textes attachés
2022-07-25	Accord	Nièvre (ex-IDCC 1159) REAG et RMH au 1er août 2022	Textes attachés
2022-08-29	Accord	Isère et Hautes-Alpes (ex-IDCC 2221) Protection sociale complémentaire	Textes attachés
2022-09-07	Dénonciation par lettre	Ardennes (ex-IDCC 827) Dispositions conventionnelles territoriales	Documents complémentaires
2022-09-07	Dénonciation par lettre	Loire et arrondissement d'Yssingaux (ex-IDCC 1578) Dispositions conventionnelles territoriales	Documents complémentaires
2022-09-12	Dénonciation par lettre	Haut-Rhin (ex-IDCC 1912) Dispositions conventionnelles territoriales	Documents complémentaires
2022-09-12	Dénonciation par lettre	Bas-Rhin (ex-IDCC 1967) Dispositions conventionnelles territoriales	Documents complémentaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2022-09-22	Dénonciation par lettre	Indre (ex-IDCC 934) Dénonciation de UIMM Indre des dispositions conventionnelles territoriales	Documents complémentaires
2022-09-23	Accord	Vosges (ex-IDCC 2003) Rémunérations et primes pour l'année 2022	Textes attachés
2022-09-29	Accord	Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH 2023	Textes attachés
2022-10-07	Accord	Allier (ex-IDCC 898) Taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1er janvier 2022	Textes attachés
2022-10-07	Accord	Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme (ex-IDCC 1627) Taux effectifs garantis au 1er janvier 2022	Textes attachés
2022-10-10	Accord	Ain (ex-IDCC 914) TEG, RMH et prime de panier de nuit 2022	Textes attachés
2022-10-25	Accord	dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) RMH et SEGA au 1er octobre 2022	Textes attachés
2022-10-25	Accord	Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations effectives garanties 2022	Textes attachés
2022-11-03	Accord	Vendée (ex-IDCC 2489) Effectifs garantis annuels (TEGA) au 1er janvier 2022	Textes attachés
2022-11-07	Accord	Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) RAG et RMH 2022	Textes attachés
2022-11-10	Accord	Marne (ex-IDCC 899) RAG et valeur du point 2022	Textes salaires
2022-11-25	Accord	Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) REAG au 1er janvier 2022	Textes attachés
2022-11-28	Accord	Ardennes (ex-IDCC 827) Rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre	Textes attachés
2022-12-23	Accord	Flandres-Douais (ex-IDCC 1387) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2023-01-09	Accord	Yonne (ex-IDCC 1732) RMH, prime de panier de nuit et TEG	Textes attachés
2023-01-16	Accord	Rouen et Dieppe (ex-IDCC 1604) REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2023	Textes attachés
2023-02-06	Accord	Savoie (ex-IDCC 822) REGA et RMH au 1er mars 2023	Textes attachés
2023-02-10	Accord	Havre (Arrondissement du) (ex-IDCC 979) RAG, RMH et indemnités de panier pour l'année 2023	Textes attachés
2023-02-17	Accord	Ain (ex-IDCC 914) TEG, RMH et prime de panier de nuit 2023	Textes attachés
2023-02-20	Avenant	Région parisienne (ex-IDCC 54) TGA, revalorisation des niveaux hiérarchiques et valeur du point d'ancienneté 2023	Textes salaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2023-02-27	Accord	Vendée (ex-IDCC 2489) Taux effectifs garantis annuels (TEGA) 2023	Textes attachés
2023-02-27	Accord	Vendée (ex-IDCC 2489) Rémunérations minimales hiérarchiques au 1er avril 2023	Textes attachés
2023-02-28	Accord	Loiret (ex-IDCC 1966) RMH et valeur du point au 1er avril 2023	Textes salaires
2023-02-28	Accord	Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) RMH et valeur du point	Textes salaires
2023-03-03	Accord	Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Valeur du point et RMH au 1er mars 2023	Textes salaires
2023-03-06	Accord	Rhône (ex-IDCC 878) RGA et RMH pour 2023	Textes attachés
2023-03-06	Accord	Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2023-03-10	Protocole d'accord	Moselle (ex-IDCC 714) RAEG, BRG, prime de vacances et indemnité journalière de petit déplacement	Textes attachés
2023-03-16	Accord	Loir-et-Cher (ex-IDCC 2579) RAG et RMH 2023	Textes attachés
2023-03-27	Accord	Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	Textes attachés
2023-03-29	Accord	Oise (ex-IDCC 2700) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	Textes attachés
2023-03-29	Accord	Somme (ex-IDCC 2980) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	Textes attachés
2023-03-31	Accord	Manche (ex-IDCC 828) RMH et TGA 2023	Textes attachés
2023-04-07	Accord	Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) RAG et RMH 2023	Textes attachés
2023-04-11	Accord	Orne (ex-IDCC 948) Taux effectifs garantis annuels	Textes attachés
2023-04-11	Accord	Orne (ex-IDCC 948) Valeur du point et application des RMH	Textes salaires
2023-04-12	Accord	Nièvre (ex-IDCC 1159) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2023-04-14	Accord	Yonne (ex-IDCC 1732) Mesures urgentes emploi et formation professionnelle	Textes attachés
2023-05-02	Avenant	Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (ex-IDCC 2630) Minima conventionnels et primes d'ancienneté 2023	Textes salaires
2023-05-05	Accord	Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) Taux effectifs garantis des mensuels au 1er mars 2023	Textes attachés
2023-05-05	Accord	Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 1626) RMH au 1er mars 2023	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2023-05-26	Accord	Sarthe (ex-IDCC 930) Valeur du point au 1er janvier 2024	Textes salaires
2023-05-30	Accord	Saône-et-Loire (ex-IDCC 1564) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2023-06-02	Accord	Maubeuge (Région de) (ex-IDCC 1813) Prime de vacances	Textes attachés
2023-06-02	Accord	Haute-Savoie (ex-IDCC 836) REGA et RMH au 1er juillet 2023	Textes attachés
2023-06-05	Accord	Deux-Sèvres (ex-IDCC 1628) TEGA et valeur du point pour l'année 2023	Textes salaires
2023-06-09	Accord	dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) RMH et SEGA au 1er juin 2023	Textes attachés
2023-06-09	Accord	Marne (ex-IDCC 899) RAG et valeur du point au 1er juillet 2023	Textes salaires
2023-06-16	Accord	Gard et Lozère (ex-IDCC 2126) RAG et valeur du point 2023	Textes salaires
2023-06-19	Accord	Eure (ex-IDCC 887) RMH, RAE et indemnité de panier	Textes attachés
2023-06-19	Accord	Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) REG 2023	Textes attachés
2023-06-19	Protocole d'accord	Lot-et-Garonne (ex-IDCC 1960) RMH 2023	Textes attachés
2023-06-22	Avenant rectificatif	Vendée (ex-IDCC 2489) Rectificatif à l'accord du 27 février 2023 (TEGA)	Textes attachés
2023-06-22	Avenant rectificatif	Vendée (ex-IDCC 2489) Rectificatif à l'accord du 27 février 2023 (RMH)	Textes attachés
2023-06-23	Accord autonome	Ardennes (ex-IDCC 827) Prime de vacances et indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail	Textes attachés
2023-06-23	Accord	Ardennes (ex-IDCC 827) RAG, valeur du point et prime de vacances du personnel non cadre	Textes salaires
2023-06-26	Accord	Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) RMH et indemnité de panier de nuit au 1er juillet 2023	Textes attachés
2023-06-26	Accord	Pas-de-Calais (ex-IDCC 1472) REMA pour l'année 2023	Textes attachés
2023-07-03	Accord	Loire-Atlantique (ex-IDCC 1369) RAG et RMH 2023	Textes attachés
2023-07-03	Accord	Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) RMH	Textes attachés
2023-07-03	Accord	Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (ex-IDCC 2615) REG	Textes attachés
2023-07-03	Accord	Indre (ex-IDCC 934) Valeur du point et RMH au 1er juin 2023	Textes salaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2023-07-06	Accord	Loire et arrondissement d'Yssingeaux (ex-1578) REGA, valeur du point RMH et prime de panier de nuit	Textes salaires
2023-07-07	Accord	dunkerquoise (Région) (ex-IDCC 1525) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation	Textes attachés
2023-07-10	Accord	Maine-et-Loire (ex-IDCC 1902) RMH, TEGA et indemnité de panier	Textes attachés
2023-07-11	Accord	Règlement intérieur CPPNI	Textes attachés
2023-07-17	Accord	Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2023-07-18	Accord	Nièvre (ex-IDCC 1159) REAG et RMH au 1er juillet 2023	Textes attachés
2023-07-18	Accord	Mayenne (ex-IDCC 2266) Salaires au 1er juillet 2023	Textes salaires
2023-07-21	Accord régional	Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) RMH au 1er octobre 2023	Textes attachés
2023-07-21	Accord régional	Gironde et Landes (ex-IDCC 1635) REG pour l'année 2023	Textes attachés
2023-07-25	Accord	Aube (ex-IDCC 2294) SMEG et RMH au 1er janvier 2023	Textes attachés
2023-07-25	Accord	Aube (ex-IDCC 2294) Indemnité de transport au 1er août 2023	Textes attachés
2023-08-30	Accord	Dordogne (ex-IDCC 1353) REG pour l'année 2023	Textes attachés
2023-08-30	Accord	Dordogne (ex-IDCC 1353) Rémunérations minimales hiérarchiques	Textes attachés
2023-10-09	Accord	Charente-Maritime (ex-IDCC 923) RAEG et valeur du point au 1er juillet 2023	Textes salaires
2023-10-12	Accord	Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex-IDCC 863) RAG au 1er janvier 2023	Textes attachés
2023-10-17	Accord	Loiret (ex-IDCC 1966) Rémunérations	Textes attachés
2023-10-17	Accord	Indre-et-Loire (ex-IDCC 2992) Rémunérations au 1er novembre 2023	Textes attachés
2023-11-02	Accord	Vendée (ex-IDCC 2489) TEGA au 1er janvier 2023	Textes attachés
2023-11-03	Avenant	Modification de la convention collective nationale	Textes attachés
2023-11-16	Accord	Rhône Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté	Textes salaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2024-01-29	Avenant	Drôme et Ardèche Indemnité de repas de jour, indemnité de rappel et valeur du point de la prime d'ancienneté	Textes salaires
2024-02-22	Accord	Var Prévention des inconvénients d'emploi	Textes attachés
2024-03-18	Accord	Isère et Hautes-Alpes Calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	Textes attachés
2024-03-25	Accord	Vienne Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté	Textes salaires
2024-04-04	Accord	Midi-Pyrénées (ex-IDCC 1059) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024 (Midi-Pyrénées)	Textes attachés
2024-04-12	Accord	Auvergne Valeur de point au 1er mai 2024	Textes attachés
2024-04-12	Accord	Ille-et-Vilaine et Morbihan Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024	Textes salaires
2024-04-15	Accord	Vaucluse Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	Textes attachés
2024-04-15	Accord	Var Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	Textes attachés
2024-04-15	Accord	Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er avril 2024	Textes attachés
2024-04-24	Accord	Égalité professionnelle et suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Textes attachés
2024-04-25	Accord	Cher (ex-IDCC 1576) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024	Textes attachés
2024-04-26	Accord	Havre (Arrondissement du) Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er mai 2024	Textes attachés
2024-05-13	Accord	Ain Valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté	Textes attachés
2024-05-24	Accord	Gard et Lozère Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er juin 2024	Textes attachés
2024-06-03	Accord	Orne et Calvados Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1er juillet 2024	Textes attachés
2024-06-03	Accord	Doubs Valeur du point au 1er juillet 2024	Textes salaires
2024-06-03	Accord	Belfort-Montbéliard Valeur du point au 1er juillet 2024	Textes salaires
2024-06-03	Accord	Haute-Saône Valeur du point au 1er juillet 2024	Textes salaires
2024-06-03	Accord	Jura Valeur du point au 1er juillet 2024	Textes salaires
2024-06-07	Accord	Rouen et Dieppe Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2024-06-14	Accord	Charente Valeur de point	Textes attachés
2024-06-21	Accord	Bas-Rhin Valeur du point au 1er juin 2024	Textes salaires
2024-06-21	Accord	Haut-Rhin Valeur du point au 1er juin 2024	Textes salaires
2024-07-01	Accord	Haut-Rhin Commission paritaire	Textes attachés
2024-07-01	Accord	Bas-Rhin Commission paritaire infrarégionale	Textes attachés
2024-07-03	Accord	Lot-et-Garonne Valeur de point au 1er juillet 2024	Textes attachés
2024-07-04	Accord	Aube Valeur de point au 1er juillet 2024	Textes attachés
2024-07-08	Accord	Maine-et-Loire Valeur du point au 1er septembre 2024	Textes salaires
2024-07-09	Accord	Saône-et-Loire Valeur de point à compter du 1er juillet 2024	Textes attachés
2024-07-10	Accord	Marne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-07-10	Accord	Mayenne Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-07-11	Accord	Côtes-d'Armor Valeur de point au 1er septembre 2024	Textes attachés
2024-07-11	Accord	Alpes-Maritimes Valeur du point au 1er juillet 2024	Textes salaires
2024-07-11	Accord	Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur du point au 1er juillet 2024	Textes attachés
2024-07-12	Accord	Aube Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-07-19	Accord	Ardennes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-08-13	Adhésion par lettre	Loire-Atlantique Adhésion de FO Métaux 44	Documents complémentaires
2024-08-26	Accord	Haute-Marne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-09-10	Accord	Dordogne Valeur de point au 28 décembre 2024	Textes attachés
2024-09-16	Accord	Vimeu (Région de) (ex-IDCC 1164) Valeur de point au 1er novembre 2024	Textes attachés
2024-09-25	Accord	Eure Valeur du point au 1er mai 2024	Textes salaires
2024-10-17	Accord	Deux-Sèvres Valeur de point au 1er décembre 2024	Textes attachés
2024-10-23	Accord	Loiret Valeur du point au 1er novembre 2024	Textes salaires
2024-10-23	Accord	Indre-et-Loire Valeur du point au 1er novembre 2024	Textes salaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2024-10-29	Accord	Finistère Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-10-31	Accord	Lorraine Emploi et formation professionnelle	Textes attachés
2024-11-07	Accord	Rhône Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-11-12	Accord	Jura Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-11-13	Accord	Doubs Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-11-13	Accord	Indre (ex-IDCC 934) Valeur du point au 1er juillet 2024	Textes salaires
2024-11-14	Accord	Belfort-Montbéliard Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-11-18	Accord	Saône-et-Loire Valeur de point 2025	Textes attachés
2024-11-21	Accord	Haute-Saône Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-11-22	Accord	Oise Valeur de point au 1er novembre 2024	Textes attachés
2024-11-25	Accord	Yonne Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-11-26	Accord	Loire-Atlantique Valeur des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-11-26	Accord	Somme Valeur de point au 1er novembre 2024	Textes attachés
2024-11-29	Accord	Aisne Valeur de point au 1er novembre 2024 et prime de vacances 2024	Textes attachés
2024-12-03	Accord	Flandre Maritime Valeur de point au 1er décembre 2024	Textes attachés
2024-12-06	Accord	Lorraine Dispositions territoriales spécifiques	Textes attachés
2024-12-06	Accord	Haute-Savoie Valeur du point au 1er janvier 2025	Textes salaires
2024-12-09	Accord	Côte-d'Or Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-12-10	Accord	Nièvre Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-12-11	Accord	Eure-et-Loir Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés
2024-12-11	Accord	Sarthe Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2024-12-11	Accord	Sarthe Valeur du point au 1er janvier 2025	Textes salaires
2024-12-13	Accord	Avesnes Valeur du point au 1er janvier 2025	Textes salaires
2024-12-19	Accord	Charente-Maritime Valeur de point au 1er juillet 2024	Textes attachés
2025-01-20	Accord	Limousin Valeur de point au 1er janvier 2025	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2025-01-31	Accord	Charente Valeur de point au 27 avril 2025	Textes attachés
2025-02-04	Accord	Hautes-Pyrénées Indemnité de repas de jour des salariés en équipe au 1er février 2025	Textes attachés
2025-02-04	Accord	Hautes-Pyrénées Valeur de point au 1er février 2025	Textes attachés
2025-02-11	Accord	Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur de point au 1er mars 2025	Textes attachés
2025-02-11	Accord	Alpes-Maritimes Valeur de point au 1er mars 2025	Textes attachés
2025-02-12	Accord	Doubs Valeur de point au 1er février 2025	Textes attachés
2025-02-12	Accord	Belfort-Montbéliard Valeur de point au 1er février 2025	Textes attachés
2025-02-12	Accord	Haute-Saône Valeur de point au 1er février 2025	Textes attachés
2025-02-12	Accord	Jura Valeur de point au 1er février 2025	Textes attachés
2025-02-13	Accord	Savoie Valeur de point au 1er mars 2025	Textes attachés
2025-02-19	Accord	Haute-Savoie Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-02-20	Accord	Cher Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-02-21	Accord	Eure-et-Loir Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-02-21	Accord	Loir-et-Cher Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-02-24	Accord	Ain Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-02-24	Accord	Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Valeur du point au 1er mars 2025	Textes salaires
2025-02-24	Accord	Var Valeur du point au 1er mars 2025	Textes salaires
2025-02-24	Accord	Vaucluse Valeur du point au 1er mars 2025	Textes salaires
2025-02-25	Accord	Midi-Pyrénées Valeur de point au 1er avril 2025	Textes attachés
2025-02-25	Accord	Finistère Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-02-26	Accord	Eure Valeur du point au 1er février 2025	Textes salaires
2025-02-28	Accord	Isère et Hautes-Alpes Valeur du point au 1er mars 2025	Textes salaires
2025-03-07	Accord	Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales Valeur de point au 1er avril 2025	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2025-03-07	Accord	Valenciennois et Cambrésis Valeur du point au 1er mars 2025	Textes salaires
2025-03-27	Accord	Havre (Arrondissement du) Valeur de point au 1er mai 2025	Textes attachés
2025-03-28	Accord	Côte-d'Or Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-03-31	Accord	Saône-et-Loire Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-03-31	Accord	Indre Valeur du point au 1er avril 2025	Textes salaires
2025-04-03	Accord	Yonne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-04-03	Accord	Nièvre Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-04-04	Accord	Vendée Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-04-11	Accord	Cher Valeur de point au 1er mai 2025	Textes attachés
2025-04-11	Accord	Gard et Lozère Valeur de point au 1er mai 2025	Textes attachés
2025-04-11	Accord	Loire et arrondissement d'Yssingaux Valeur du point au 1er janvier 2025	Textes salaires
2025-04-14	Accord	Savoie Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-04-14	Accord	Auvergne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-04-17	Accord	Bas-Rhin Valeur de point au 1er avril 2025	Textes attachés
2025-04-18	Accord	APLD Rebond	Textes attachés
2025-04-22	Accord	Vienne Valeur de point au 1er juin 2025	Textes attachés
2025-04-22	Accord	Pas-de-Calais Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-04-22	Accord	Vimeu (Région de) Valeur de point au 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-04-24	Accord	Flandres-Douais Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-04-25	Accord	Haut-Rhin Valeur du point au 1er juillet 2025	Textes salaires
2025-05-05	Accord	Avesnes Valeur du point au 1er juin 2025	Textes salaires
2025-05-06	Accord	Manche Valeur de point au 1er juin 2025	Textes attachés
2025-05-16	Accord	Haute-Marne Valeur de point au 1er juin 2025	Textes attachés
2025-05-21	Accord	Avesnes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2025-05-23	Accord	Marne Valeur de point au 1er juin 2025	Textes attachés
2025-05-23	Accord	Oise Valeur de point au 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-05-23	Accord	Somme Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-05-23	Accord	Aisne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-05-23	Accord	Oise Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-05-28	Accord	Valenciennois et Cambrésis Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-05-28	Accord	Somme Valeur de point au 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-05-28	Accord	Aisne Valeur de point au 1er juillet 2025 et prime de vacances 2025	Textes attachés
2025-06-04	Accord	Ardennes Valeur de point au 1er juin 2025	Textes attachés
2025-06-05	Accord	Méditerranée Ouest : départements 11, 34 et 66 Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-06-06	Accord	Midi-Pyrénées Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-06-10	Accord	Rouen et Dieppe Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-06-10	Accord	Charente-Maritime Valeur de point au 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-06-11	Accord	Gironde et Landes Valeur de point au 1er septembre 2025	Textes attachés
2025-06-24	Accord	Rouen et Dieppe Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-06-25	Accord	Loiret Valeur du point au 1er septembre 2025	Textes salaires
2025-06-25	Accord	Indre-et-Loire Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er septembre 2025	Textes salaires
2025-07-02	Accord	Pyrénées-Atlantiques et Seignanx Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-07-04	Accord	Flandres-Douais Valeur de point au 1er septembre 2025	Textes attachés
2025-07-04	Accord	Pas-de-Calais Valeur de point au 1er septembre 2025	Textes attachés
2025-07-07	Accord	Maine-et-Loire Valeur de point au 1er novembre 2025	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2025-07-10	Accord	Aube Valeur de point au 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-07-10	Accord	Aube Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail au 1er juillet 2025	Textes attachés
2025-09-05	Accord	Rhône Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-09-09	Avenant	Indre-et-Loire Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-09-09	Avenant	Loiret Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-09-22	Accord	Dordogne Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-09-23	Accord	Indre Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-09-29	Accord	Mayenne Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-10-21	Accord	Mayenne Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-10-22	Accord	Eure-et-Loir Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-10-23	Accord	Sarthe Valeur du point au 1er janvier 2026	Textes salaires
2025-10-24	Accord	Gard et Lozère Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2025-10-31	Accord	Deux-Sèvres Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-10-31	Accord	Haute-Savoie Valeur du point au 1er janvier 2026	Textes salaires
2025-11-17	Accord	Rhône Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-11-27	Accord	Loir-et-Cher Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-11-28	Accord	Ille-et-Vilaine et Morbihan Valeur de point au 1er décembre 2025	Textes attachés
2025-12-08	Accord	Côte-d'Or Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-12-10	Accord	Nièvre Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-12-11	Accord	Flandre Maritime Valeur de point au 1er décembre 2025	Textes attachés
2025-12-11	Accord	Yonne Valeur de point au 1er janvier 2026	Textes attachés
2025-12-15	Accord	Saône-et-Loire Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et du montant du complément annuel de rémunération (CAR)	Textes attachés
2025-12-18	Accord	Loire-Atlantique Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour à compter du 1er février 2026	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2026-01-12	Accord	Bas-Rhin Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2026-01-13	Accord	Haut-Rhin Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2026-01-16	Accord	Charente Valeur de point au 18 avril 2026	Textes attachés
2026-01-19	Accord	Gironde et Landes Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2026-01-23	Accord	Ain Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-01-29	Accord	Deux-Sèvres Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2026-02-02	Accord	Drôme-Ardèche Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2026-02-10	Accord	Corse-du-Sud et Haute-Corse Valeur de point au 1er février 2026	Textes attachés
2026-02-10	Accord	Alpes-Maritimes Valeur de point au 1er février 2026	Textes attachés
2026-02-11	Accord	Eure Valeur de point au 1er février 2026	Textes attachés
2026-02-11	Accord	Eure Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	Textes attachés
2026-02-12	Accord	Avesnes Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-02-12	Accord	Avesnes Prime de vacances	Textes attachés
2026-02-13	Accord	Valenciennois et Cambrésis Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-02-16	Accord	Savoie Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-02-20	Accord	Loire et arrondissement d'Yssingaux Valeur de point au 1er avril 2026	Textes attachés
2026-02-20	Accord	Gouvernance et suivi du dispositif d'épargne salariale	Textes attachés
2026-02-20	Accord	Plan d'épargne interentreprises (PEI)	Textes attachés
2026-02-20	Accord	Intéressement	Textes attachés
2026-02-20	Accord	Participation	Textes attachés
2026-02-20	Accord	Rouen et Dieppe Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-02-20	Avenant	Salaires minima hiérarchiques (création annexe 6.1)	Textes salaires
2026-02-20	Accord	Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)	Textes attachés
2026-02-26	Accord	Isère et Hautes-Alpes Valeur du point au 1er mars 2026	Textes salaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2026-02-27	Accord	Limousin Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-03-05	Accord	Vienne Valeur de point au 1er mai 2026	Textes attachés
2026-03-09	Accord	Finistère Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-03-09	Accord	Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-03-09	Accord	Vaucluse Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-03-09	Accord	Var Valeur de point au 1er mars 2026	Textes attachés
2026-03-09	Accord	Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence Prévention des inconvénients d'emploi	Textes attachés
2026-03-19	Accord	Côtes-d'Armor Valeur de point au 1er avril 2026	Textes attachés
2026-03-20	Accord	Belfort-Montbéliard Valeur de point au 1er avril 2026	Textes attachés
2026-03-20	Accord	Doubs Valeur de point au 1er avril 2026	Textes attachés
2026-03-20	Accord	Haute-Saône Valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er avril 2026	Textes attachés
2026-03-20	Accord	Jura Valeur de point au 1er avril 2026	Textes attachés
2026-03-27	Accord	Bas-Rhin Valeur de point au 1er avril 2026	Textes attachés
2026-03-30	Accord	Vendée Valeur de point au 1er mai 2026	Textes attachés
2026-03-31	Avenant	Modification de la convention collective	Textes attachés
2026-04-03	Accord	Auvergne Valeur de point au 1er mai 2026	Textes attachés
2026-04-16	Accord	Cher Valeur de point au 1er mai 2026	Textes attachés