
Métallurgie (Accords nationaux)

(Ouvriers - ETAM - Ingénieurs et Cadres)

BROCHURE JO 3109

CHAMP D'APPLICATION

Avertissement : Le champ d'application des accords nationaux résulte d'un accord du 16 janvier 1979, modifié en 1983, 1992 et par un accord du 26 novembre 1996. Les conventions collectives territoriales n'ayant pas toutes modifié leur champ d'application pour le mettre en conformité avec celui des accords nationaux, les quatre versions sont reproduites ci-après.

Accord national du 16 janvier 1979

[Étendu par arrêté du 1^{er} août 1979, JO 18 août 1979]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale de la métallurgie C.F.D.T. ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C. ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens C.G.C. ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes (C.S.L.)

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des classes de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un groupe d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code A.P.E.) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code A.P.E. (Activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10

Sidérurgie

10.01

Sidérurgie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11
Première transformation de l'acier

11.01
Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.02
Laminage à froid du feuillard d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03
Étirage et profilage des produits pleins en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04
Profilage des produits plats en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05
Fabrication de tubes d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13
Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01
Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02
Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03
Métallurgie des métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04
Métallurgie des ferro-alliages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05
Production d'autres métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10
Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11
Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12
Fabrication de demi-produits en cuivre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13

Fabrication de demi-produits en métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14

Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15

Production et transformation de matières fissiles

— *Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.*

13.16

Production et transformation de matières fertiles

— *Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.*

20

Fonderie

20.01

Fonderie de métaux ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02

Fonderie de métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21

Travail des métaux

21.01

Forge, estampage et matriçage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02

Découpage et emboutissage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03

Traitement et revêtement des métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04

Décolletage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05

Boulonnerie et visserie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06

Construction métallique

— Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07

Menuiserie métallique de bâtiment

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08

Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09

Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10

Fabrication de ressorts

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11

Fabrication de quincaillerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12

Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13

Fabrication de mobilier métallique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14

Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15

Fabrication de petits articles métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16

Frittage des métaux et fabrication d'aimants permanents

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17

Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22

Production de machines agricoles

22.01

Fabrication de tracteurs agricoles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02

Fabrication d'autre matériel agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23
Fabrication de machines-outils

23.01
Fabrication de machines-outils à métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02
Fabrication de machine à bois

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03
Fabrication d'outillage, outils pour machines

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04
Fabrication d'engrenages et organes de transmission

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05
Fabrication de matériel de soudage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24
Production d'équipement industriel

24.01
Robinetterie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02
Fabrication et installation de fours

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03
Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application. Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge. Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04
Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05
Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06
Fabrication de pompes et compresseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07
Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08
Chaudronnerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09
Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10
Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11
Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25
Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et le génie civil

25.01
Fabrication de matériel de travaux publics
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02
Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03
Fabrication de matériel de manutention et de levage
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04
Fabrication de matériel de mines et de forage
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26
Industrie de l'armement

26.01
Fabrication de véhicules blindés
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02
Fabrication d'armes et munitions de guerre
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27
Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information

27.01
Fabrication de matériel de traitement de l'information
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02
Fabrication de machines de bureau
— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28
Fabrication de matériel électrique

28.10
Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de

puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11

Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12

Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13

Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14

Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15

Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16

Réparation de gros matériel électrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17

Fabrication de matériel d'éclairage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18

Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19

Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21

Fabrication d'appareillage électrique d'installation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22

Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23

Fabrication d'accumulateurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24

Fabrication de lampes électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29

Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11

Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12

Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13

Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14

Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15

Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16

Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21

Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22

Fabrication d'appareils d'enregistrement et de production du son et de l'image et de supports d'enregistrement

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30

Fabrication d'équipement ménager

30.01

Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02

Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03

Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31

Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre

(À l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65)

31.11

Construction de voitures particulières

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12

Construction de caravanes et remorques de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13

Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14

Construction de véhicules utilitaires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15

Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16

Fabrication de motocycles et cycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17

Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21

Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32

Construction navale

32.01

Construction de bâtiments de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02

Construction de navires de marine marchande

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03

Construction d'autres bateaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04

Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05

Réparation de navires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33
Construction aéronautique

33.01
Construction de cellules d'aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02
Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03
Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04
Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34
Fabrication d'instruments et de matériels de précision

34.01
Horlogerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02
Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03
Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04
Fabrication d'instruments d'optique et de précision

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05
Fabrication de matériel photographique et cinématographique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06
Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07
Fabrication de roulements

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d'autres classes

51.11
Industries connexes à l'imprimerie

— Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02
Fabrication d'articles de sport et de campement

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03

Fabrication de bateaux de plaisance

— Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05

Fabrication d'instruments de musique

— Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06

Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône et Haute-Savoie.

54.07

Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

— Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10

Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31

Installations industrielles, montage-levage

— Dans ce groupe la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40

Installation électrique

— Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71

Menuiserie et serrurerie

— Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), et les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.

55.73

Aménagements et finitions

— Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I. Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l'installation de matériel de laboratoires.

59.05

Commerce de métaux

— Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06
Réparation de véhicules automobiles

— Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins.

66.02
Réparation d'appareils électriques pour le ménage

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03
Réparation de montres et horloges de bijouterie

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04
Réparations non désignées et sans spécialisation

— Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00
Holdings

— Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « Immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01
Activités d'études techniques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03
Activités d'études informatiques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01
Recherche scientifique et technique (services marchands)

— Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

Paragraphe I clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 p. 100 de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication

de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe II clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01.) et d'études informatiques (77.03.) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1^{er} et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Article 2

Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3

Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

Article 4

Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation et la matière.

Accord national du 16 janvier 1979, modifié en 1983

[Étendu par arrêté du 1^{er} août 1979, JO 18 août 1979 et modifié par avenant du 13 septembre 1983, étendu par arrêté du 15 décembre 1983, JO 4 janvier 1984]

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des classes de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un groupe d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code A.P.E.) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code A.P.E. (Activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10

Sidérurgie

10.01

Sidérurgie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11

Première transformation de l'acier

11.01

Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Ajouté par avenant du 13 septembre 1983, étendu par arrêté du 15 décembre 1983, JO 4 janvier 1984 : Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I, les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02

Laminage à froid du feuillard d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03

Étirage et profilage des produits pleins en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04

Profilage des produits plats en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05

Fabrication de tubes d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13

Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01

Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02

Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03

Métallurgie des métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04

Métallurgie des ferro-alliages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05

Production d'autres métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10

Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11

Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12

Fabrication de demi-produits en cuivre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13

Fabrication de demi-produits en métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14

Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15

Production et transformation de matières fissiles

— *Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.*

13.16

Production et transformation de matières fertiles

— *Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.*

20

Fonderie

20.01

Fonderie de métaux ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02

Fonderie de métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21

Travail des métaux

21.01

Forge, estampage et matriçage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02
Découpage et emboutissage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-stampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03
Traitement et revêtement des métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04
Décolletage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05
Boulonnerie et visserie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06
Construction métallique

— Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07
Menuiserie métallique de bâtiment

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08
Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09
Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10
Fabrication de ressorts

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11
Fabrication de quincaillerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12
Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13
Fabrication de mobilier métallique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14
Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15

Fabrication de petits articles métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16

Frittage des métaux et fabrication d'aimants permanents

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17

Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22

Production de machines agricoles

22.01

Fabrication de tracteurs agricoles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02

Fabrication d'autre matériel agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23

Fabrication de machines-outils

23.01

Fabrication de machines-outils à métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02

Fabrication de machine à bois

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03

Fabrication d'outillage, outils pour machines

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04

Fabrication d'engrenages et organes de transmission

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05

Fabrication de matériel de soudage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24

Production d'équipement industriel

24.01

Robinetterie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02

Fabrication et installation de fours

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03

Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application. Ce champ d'application ne vise pas les

entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge. Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04

Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05

Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06

Fabrication de pompes et compresseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07

Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08

Chaudronnerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09

Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10

Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11

Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25

Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et le génie civil

25.01

Fabrication de matériel de travaux publics

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02

Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03

Fabrication de matériel de manutention et de levage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04

Fabrication de matériel de mines et de forage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26

Industrie de l'armement

26.01

Fabrication de véhicules blindés

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02

Fabrication d'armes et munitions de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27

Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information

27.01

Fabrication de matériel de traitement de l'information

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02

Fabrication de machines de bureau

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28

Fabrication de matériel électrique

28.10

Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11

Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12

Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13

Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14

Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15

Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16

Réparation de gros matériel électrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17

Fabrication de matériel d'éclairage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18

Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19

Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21

Fabrication d'appareillage électrique d'installation

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22

Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23

Fabrication d'accumulateurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24

Fabrication de lampes électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29

Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11

Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12

Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13

Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14

Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15

Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16

Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21

Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22

Fabrication d'appareils d'enregistrement et de production du son et de l'image et de supports d'enregistrement

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30

Fabrication d'équipement ménager

30.01

Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02

Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03

Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31

Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre

(À l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65)

31.11

Construction de voitures particulières

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12

Construction de caravanes et remorques de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13

Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14

Construction de véhicules utilitaires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15

Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16

Fabrication de motocycles et cycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17

Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles.

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21

Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32

Construction navale

32.01

Construction de bâtiments de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02

Construction de navires de marine marchande

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03

Construction d'autres bateaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04

Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05

Réparation de navires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33

Construction aéronautique

33.01

Construction de cellules d'aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02

Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03

Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04

Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34

Fabrication d'instruments et de matériels de précision

34.01

Horlogerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02

Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03

Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04

Fabrication d'instruments d'optique et de précision

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05

Fabrication de matériel photographique et cinématographique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06

Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07

Fabrication de roulements

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d'autres classes

51.11

Industries connexes à l'imprimerie

— Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02

Fabrication d'articles de sport et de campement

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03

Fabrication de bateaux de plaisance

— *Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.*

54.05

Fabrication d'instruments de musique

— Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06

Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône et Haute-Savoie.

54.07

Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

— Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10

Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31

Installations industrielles, montage-levage

— Dans ce groupe la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40

Installation électrique

— Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71

Menuiserie et serrurerie

— Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), et les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.

55.73

Aménagements et finitions

— Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I. Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l'installation de matériel de laboratoires.

59.05
Commerce de métaux

— Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06
Réparation de véhicules automobiles

— Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins.

66.02
Réparation d'appareils électriques pour le ménage

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03
Réparation de montres et horloges de bijouterie

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04
Réparations non désignées et sans spécialisation

— Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00
Holdings

— Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « Immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01
Activités d'études techniques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03
Activités d'études informatiques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01
Recherche scientifique et technique (services marchands)

— Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

Paragraphe I clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 p. 100 de l'activité de l'entreprise

caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe II clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01.) et d'études informatiques (77.03.) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1^{er} et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Article 2

Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3

Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

Article 4

Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation et la matière.

Accord national du 16 janvier 1979, modifié en 1992

[Étendu par arr. 1^{er} août 1979, JO 18 août]

Mod. par Avenant 2 juill. 1992, étendu par arr. 19 nov. 1992, JO 27 nov.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant 22 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, sans exclusion, et au plus tôt le 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal.

Mod. par Avenant 14 nov. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, sans exclusion, et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant 22 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, sans exclusion, et au plus tôt le 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal.

Mod. par Avenant 14 nov. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, sans exclusion, et au plus tôt le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des classes de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un groupe d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code A.P.E.) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code A.P.E. (Activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 Sidérurgie

10.01 Sidérurgie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 Première transformation de l'acier

11.01 Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I, les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02 Laminage à froid du feuillard d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 Étirage et profilage des produits pleins en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 Profilage des produits plats en acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 Fabrication de tubes d'acier

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01 Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 Métallurgie des métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 Métallurgie des ferro-alliages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four

électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05

Production d'autres métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10

Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11

Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12

Fabrication de demi-produits en cuivre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13

Fabrication de demi-produits en métaux précieux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14

Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15

Production et transformation de matières fissiles

— *Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.*

13.16

Production et transformation de matières fertiles

— *Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.*

20

Fonderie

20.01

Fonderie de métaux ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02

Fonderie de métaux non ferreux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21

Travail des métaux

21.01

Forge, estampage et matriçage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02

Découpage et emboutissage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03

Traitement et revêtement des métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04
Décolletage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05
Boulonnerie et visserie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06
Construction métallique

— Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07
Menuiserie métallique de bâtiment

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08
Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09
Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10
Fabrication de ressorts

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11
Fabrication de quincaillerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12
Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13
Fabrication de mobilier métallique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14
Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15
Fabrication de petits articles métalliques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16
Frittage des métaux et fabrication d'aimants permanents

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17

Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22

Production de machines agricoles

22.01

Fabrication de tracteurs agricoles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02

Fabrication d'autre matériel agricole

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23

Fabrication de machines-outils

23.01

Fabrication de machines-outils à métaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02

Fabrication de machine à bois

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03

Fabrication d'outillage, outils pour machines

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04

Fabrication d'engrenages et organes de transmission

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05

Fabrication de matériel de soudage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24

Production d'équipement industriel

24.01

Robinetterie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02

Fabrication et installation de fours

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03

Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application. Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge. Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04

Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05

Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06

Fabrication de pompes et compresseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07

Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08

Chaudronnerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09

Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10

Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11

Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25

Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et le génie civil

25.01

Fabrication de matériel de travaux publics

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02

Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03

Fabrication de matériel de manutention et de levage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04

Fabrication de matériel de mines et de forage

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26

Industrie de l'armement

26.01

Fabrication de véhicules blindés

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02

Fabrication d'armes et munitions de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information**27.01****Fabrication de matériel de traitement de l'information**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02**Fabrication de machines de bureau**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28**Fabrication de matériel électrique****28.10****Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11**Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12**Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13**Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14**Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15**Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16**Réparation de gros matériel électrique**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17**Fabrication de matériel d'éclairage**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18**Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19**Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21**Fabrication d'appareillage électrique d'installation**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22**Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage**

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23
Fabrication d'accumulateurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24
Fabrication de lampes électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29
Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11
Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12
Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13
Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14
Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15
Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16
Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21
Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22
Fabrication d'appareils d'enregistrement et de production du son et de l'image et de supports d'enregistrement

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30
Fabrication d'équipement ménager

30.01
Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02
Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03
Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31

Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre

(À l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65)

31.11

Construction de voitures particulières

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12

Construction de caravanes et remorques de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13

Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14

Construction de véhicules utilitaires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15

Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16

Fabrication de motocycles et cycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17

Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21

Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32

Construction navale

32.01

Construction de bâtiments de guerre

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02

Construction de navires de marine marchande

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03

Construction d'autres bateaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04

Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05
Réparation de navires

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33
Construction aéronautique

33.01
Construction de cellules d'aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02
Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03
Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04
Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34
Fabrication d'instruments et de matériels de précision

34.01
Horlogerie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02
Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03
Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04
Fabrication d'instruments d'optique et de précision

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05
Fabrication de matériel photographique et cinématographique

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06
Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07
Fabrication de roulements

— Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d'autres classes

51.11
Industries connexes à l'imprimerie

— Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02

Fabrication d'articles de sport et de campement

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03

Fabrication de bateaux de plaisance

— *Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.*

54.05

Fabrication d'instruments de musique

— Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06

Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône et Haute-Savoie.

54.07

Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

— Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10

Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

— Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31

Installations industrielles, montage-levage

— Dans ce groupe la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40

Installation électrique

— Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71

Menuiserie et serrurerie

— Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), et les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.

55.73

Aménagements et finitions

— Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I. Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l'installation de matériel de laboratoires.

59.05

Commerce de métaux

— Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité

principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06

Réparation de véhicules automobiles

— Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins.

66.02

Réparation d'appareils électriques pour le ménage

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03

Réparation de montres et horloges de bijouterie

— Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04

Réparations non désignées et sans spécialisation

— Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00

Holdings

— Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « Immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01

Activités d'études techniques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03

Activités d'études informatiques

— Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

77.15

(Avenant 22 sept. 2023, étendu) - Ordres et syndicats professionnels

Dans ce groupe, sont visées les organisations syndicales d'employeurs, mentionnées à l'article L. 2131-1 du Code du travail et à l'article L. 2133-1 du Code du travail, ainsi que les associations d'employeurs, mentionnées à l'article L. 2231-1 du Code du travail, qu'elles soient locales ou nationales, et quelle que soit leur forme juridique, dès lors que les membres adhérents de l'organisation professionnelle considérée, tels que définis par les statuts de celle-ci, sont majoritairement des entreprises incluses dans le présent champ d'application.

Pour l'appréciation de l'alinéa précédent, sont visées les organisations professionnelles de branche et les organisations professionnelles représentant les intérêts des entreprises d'un secteur d'activité déterminé. Pour l'appréciation du caractère majoritaire des adhésions visé au premier alinéa, sont prises en compte les entreprises adhérentes de l'organisation professionnelle ou de l'une des structures adhérentes de cette organisation.

82.01

(Avenant 22 sept. 2023, étendu) - Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.02

(Avenant 22 sept. 2023, étendu) - Formation des adultes et formation continue (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.03

(Avenant 22 sept. 2023, étendu) - Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

83.01

Recherche scientifique et technique (services marchands)

— Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

92.21

(Avenant 22 sept. 2023, étendu) - Enseignement (services non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

97.23

(Avenant 22 sept. 2023, étendu ; Avenant 14 nov. 2024, étendu) - Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)

(Avenant 14 nov. 2024, étendu) Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), tout organisme ayant principalement pour objet statutaire de rassembler et animer les AFPI et CFAI, les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

Paragraphe I clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 p. 100 de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe II clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01.) et d'études informatiques (77.03.) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1^{er} et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe III - (Avenant 14 nov. 2024, étendu) - clause de rattachement

Les organismes privés de formation continue, les organismes privés de formation par apprentissage ainsi que les organismes chargés de leur rassemblement et animation, pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

1. Les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord ;
2. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord ;
3. Tout organisme ayant principalement pour objet statutaire de rassembler et animer les AFPI et CFAI visés aux 1. et 2. de la présente clause de rattachement ;

Les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise, non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes de formation d'entreprise et les centres de formation d'apprentis d'entreprise dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries de la métallurgie telles que définies par le présent accord.

Article 2 Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3 Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

Article 4 Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5 Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation et la matière.

Accord national du 26 novembre 1996

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973 a été remplacée par la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et donc, notamment, en fonction des normes générales de classement retenues par ladite nomenclature, toute cette nomenclature ne servant ci-après qu'à expliquer les dispositions du présent accord⁽¹⁹⁾

(19) En particulier, les parties soussignées ont constaté que le document n° 1402 publié par l'INSEE au Journal Officiel (édition d'octobre 1992, 417 pages) et reproduisant la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), précise notamment ce qui suit, en ce qui concerne le classement des "unités" d'activités que constituent les entreprises et les établissements, quelle que soit leur forme juridique :

"Chaque unité est classée pour elle-même : en particulier, la détermination de l'activité principale s'effectue séparément pour chaque unité locale et pour l'entreprise dans son ensemble. Chaque établissement (unité locale) est classé pour son activité propre, sous réserve de ce qui est précisé" pour les "unités n'exerçant que des activités auxiliaires" (§ 7, p. 18).

"Toutefois, une unité statistique qui n'exerce que des activités auxiliaires (siège social par exemple) pourra être classée au titre de ses activités auxiliaires : on notera d'une part son caractère d'unité exerçant exclusivement des activités auxiliaires ; on notera d'autre part l'activité auxiliaire exercée comme s'il s'agissait d'une activité propre" (§ 5, p. 18).

Ainsi, "un établissement spécialisé dans la vente de produits fabriqués dans un autre établissement d'une même entreprise sera classé en commerce au titre de l'activité auxiliaire ainsi exercée" (p. 11).

Ce champ d'application se réfère à des "divisions" de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une division, la référence à une "classe" d'activités est identifiée par les 3 chiffres et la lettre de cette classe (code NAF "APE"), ainsi que par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Toutes les activités ressortissant à l'une des divisions 27 à 35, même en cas de création ultérieure de nouvelles classes, sont incluses dans le présent champ d'application, sauf les activités qui, faisant partie de certaines classes énumérées ci-dessous, font l'objet d'une dérogation expresse.

Dans les autres divisions, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certaines classes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les entreprises ou établissements, quelle que soit leur forme juridique, dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou division) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code NAF "APE" (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

I

Activités diverses ressortissant aux divisions 01 à 26

En ce qui concerne les divisions 01 à 26, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des classes ci-dessous.

17.4C Fabrication d'articles confectionnés en textile :

Dans cette classe, est visée la fabrication d'équipements spécifiques pour machines, matériels ou moyens de transport dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application et consistant en : coussinets et manchons d'équipements, airbags, parachutes, gilets et équipements de sauvetage, courroies, toboggans, tubulures nécessaires au fonctionnement de machines, de matériels ou de moyens de transport.

19.2 Z Fabrication d'articles de voyage et de maroquinerie :

Dans cette classe, est visée la fabrication de malles et valises en métal.

22.2 G Composition et photogravure :

Dans cette classe sont visées : la gravure sur métal ; la gravure à outils ; la gravure chimique ; la fabrication de matrices typographiques, de plaques, de cylindres et autres supports vierges pour impression, à l'exclusion de la gravure mécanique ou photogravure pour impression sur textiles.

22.2 J Autres activités graphiques :

Dans cette classe, sont visées : la gravure sur métal ; la gravure à outils ; la gravure chimique ; la production de feuilles en métal ; la réalisation de produits à base métallique.

22.3 E Reproduction d'enregistrements informatiques :

Dans cette classe, toutes les activités qui ne dépendent pas d'un magasin de vente sont soumises à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au § V.

23.3 Z Élaboration et transformation de matières nucléaires :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de l'activité de conversion de l'uranium en hexafluorure.

24.6 J Fabrication de supports de données :

Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995.

25.1 E Fabrication d'articles en caoutchouc :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

25.2 A Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en plastiques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l'industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

25.2 C Fabrication d'emballages en matières plastiques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou établissements relevant de la convention collective nationale de l'industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

25.2 H Fabrication de pièces techniques en matières plastiques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent, appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou établissements relevant de la convention

collective nationale de l'industrie textile ou de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

26.2 E Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes en céramique :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

26.8 C Fabrication de produits minéraux non métalliques non classée ailleurs :

Dans cette classe, est visée la fabrication de garnitures de friction et de pièces pour ces garnitures.

II

Activités ressortissant aux divisions 27 à 35

Toutes les activités ressortissant à l'une des divisions 27 à 35, même en cas de création ultérieure de nouvelles classes, sont incluses dans le présent champ d'application, sauf les activités qui, faisant partie de certaines classes ci-dessous énumérées, font l'objet d'une dérogation expresse.

27.1 Z Sidérurgie (CECA) :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.2 A Fabrication de tubes en fonte :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.2 C Fabrication de tubes en acier :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 A Étirage à froid :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 C Laminage à froid de feuillards :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 E Profilage à froid par formage ou pliage :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 G Tréfilage à froid :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.3 J Production de ferro-alliages et autres produits non CECA :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

27.4 A Production de métaux précieux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 C Production d'aluminium :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion des activités de production d'alumine et de production par électrolyse d'aluminium et d'alliages d'aluminium primaires.

27.4 D Première transformation de l'aluminium :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 F Production de plomb, de zinc ou d'étain :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 G Première transformation du plomb, du zinc ou de l'étain :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 J Production de cuivre :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 K Première transformation du cuivre :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.4 M Métallurgie des autres métaux non ferreux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

27.5 A Fonderie de fonte :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.5 C Fonderie d'acier :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.5 E Fonderie de métaux légers :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

27.5 G Fonderie d'autres métaux non ferreux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.1 A Fabrication de constructions métalliques :

Sont visées toutes les activités de fabrication sans montage comprises dans cette classe.

Toutefois, les entreprises de fabrication et de montage de constructions métalliques comprises dans cette classe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.1 C Fabrication de menuiseries et fermetures métalliques :

Sont visées toutes les activités de fabrication sans pose associée comprises dans cette classe.

Toutefois, les entreprises de fabrication et de pose associées de menuiseries métalliques, de fermetures métalliques sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.2 A Fabrication de réservoirs et citernes métalliques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.2 B Fabrication de bouteilles pour gaz comprimés :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.2 D Fabrication de radiateurs et de chaudières pour le chauffage central :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.3 A Fabrication de générateurs de vapeur :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.3 B Chaudronnerie nucléaire :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.3 C Chaudronnerie-tuyauterie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installation et de maintenance de tuyauterie sur site industriel.

28.4 A Forge, estampage, matriçage :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

28.4 B Découpage, emboutissage :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

28.4 C Métallurgie des poudres :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.5 A Traitement et revêtement des métaux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des doreurs et argenteurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

Les entreprises de bâtiment effectuant des revêtements protecteurs et décoratifs des métaux sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.5 C Décolletage :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.5 D Mécanique générale :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

28.6 A Fabrication de coutellerie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'articles en métal précieux ou revêtus de métal précieux.

28.6 C Fabrication d'outillage à main :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.6 D Fabrication d'outillage mécanique :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.6 F Fabrication de serrures et de ferrures :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de bourses en mailles métalliques et de gourmettes par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

28.7 A Fabrication de fûts et emballages métalliques similaires :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 C Fabrication d'emballages métalliques légers :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 E Fabrication d'articles en fils métalliques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Toutefois, les entreprises de fournitures et d'armatures métalliques préparées pour le béton armé et le béton précontraint sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

28.7 G Visserie et boulonnerie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 H Fabrication de ressorts :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 J Fabrication de chaînes :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses ou tissus en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

28.7 L Fabrication d'articles métalliques ménagers :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 M Fabrication de coffres-forts :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

28.7 N Fabrication de petits articles métalliques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie, ainsi que des fabricants d'articles en métal précieux pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

28.7 P Fabrication d'articles métalliques non classée ailleurs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'accessoires d'ameublement en métal précieux, de la fabrication d'articles funéraires en métal précieux et de la fabrication d'objets d'art et de collection.

29.1 A Fabrication de moteurs et turbines :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 C Fabrication de pompes et compresseurs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 D Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 F Fabrication d'articles de robinetterie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 H Fabrication de roulements :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.1 J Fabrication d'organes mécaniques de transmission :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 A Fabrication de fours et brûleurs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Sont toutefois exclus les entreprises ou établissements de montage et de maintenance de fours en maçonnerie et en matériaux réfractaires qui, au 31 décembre 1995, appliquaient les conventions et accords collectifs du bâtiment.

29.2 C Fabrication d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 D Fabrication d'équipements de levage et de manutention :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 F Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels :

Sont visées toutes les activités de fabrication, sans installation ni maintenance associées, comprises dans cette classe.

Sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

29.2 H Fabrication d'équipements d'emballage et de conditionnement :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2J Fabrication d'appareils de pesage :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.2 K Fabrication de machines diverses d'usage général :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.3 A Fabrication de tracteurs agricoles :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.3 C Réparation de matériel agricole :

Dans cette classe, sont visés les établissements appartenant à un fabricant de matériel agricole, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

29.3 D Fabrication de matériel agricole :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

29.4 A Fabrication de machines-outils à métaux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 B Fabrication de machines-outils à bois :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 C Fabrication de machines-outils portatives à moteur incorporé :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 D Fabrication de matériel de soudage :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.4 E Fabrication d'autres machines-outils :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 A Fabrication de machines pour la métallurgie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 C Fabrication de machines pour l'extraction ou la construction :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 E Fabrication de machines pour l'industrie agroalimentaire :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

29.5 G Fabrication de machines pour les industries textiles :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 J Fabrication de machines pour les industries du papier et du carton :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 L Fabrication de machines d'imprimerie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 M Fabrication de machines pour le travail du caoutchouc ou des plastiques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 N Fabrication de moules et modèles :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.5 P Fabrication d'autres machines spécialisées :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.6 A Fabrication d'armement :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des établissements publics.

29.6 B Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des établissements publics.

29.7 A Fabrication d'appareils électroménagers :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

29.7 C Fabrication d'appareils ménagers non électriques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

30.0 A Fabrication de machines de bureau :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

30.0 C Fabrication d'ordinateurs et d'autres équipements informatiques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.1 A Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.1 B Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques de grande puissance :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.1 C Réparation de matériels électriques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.2 A Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique pour basse tension :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Toutefois, les entreprises de fabrication et d'installation associées d'armoires et pupitres électriques de toute nature sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

31.2 B Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique pour haute tension :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Toutefois, les entreprises de fabrication et d'installation associées d'armoires et pupitres électriques de toute nature sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

31.3 Z Fabrication de fils et câbles isolés :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.4 Z Fabrication d'accumulateurs et de piles électriques :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.5 A Fabrication de lampes :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

31.5 B Fabrication d'appareils électriques autonomes de sécurité :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.5 C Fabrication d'appareils d'éclairage :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.6 A Fabrication de matériels électriques pour moteurs et véhicules :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.6 C Fabrication de matériel électromagnétique industriel :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

31.6 D Fabrication de matériels électriques non classée ailleurs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication d'électrodes en charbon ou en graphite.

32.1 A Fabrication de composants passifs et de condensateurs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.1 B Fabrication de composants électroniques actifs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.2 A Fabrication d'équipements d'émission et de transmission hertzienne :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.2 B Fabrication d'appareils de téléphonie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

32.3Z Fabrication d'appareils de réception, enregistrement ou reproduction du son et de l'image :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement ne comportant pas de métal.

33.1 A Fabrication de matériel d'imagerie médicale et de radiologie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.1 B Fabrication d'appareils médico-chirurgicaux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des ateliers de prothèse dentaire, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal.

33.2 A Fabrication d'équipements d'aide à la navigation :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.2 B Fabrication d'instrumentation scientifique et technique :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.3 Z Fabrication d'équipements de contrôle des processus industriels :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.4 A Fabrication de lunettes :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.4 B Fabrication d'instruments d'optique et de matériel photographique :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

33.5 Z Horlogerie :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

34.1 Z Construction de véhicules automobiles :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

34.2 A Fabrication de carrosseries automobiles :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Toutefois, sont exclues les entreprises appliquant au 31 décembre 1995 la convention collective des services de l'automobile.

34.2 B Fabrication de caravanes et véhicules de loisirs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

34.3 Z Fabrication d'équipements automobiles :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.1 A Construction de bâtiments de guerre :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des arsenaux de la marine nationale.

35.1 B Construction de navires civils :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception des architectes navals et à l'exclusion de la construction de navires en bois ou de bateaux en bois.

35.1 C Réparation navale :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois et de bateaux en bois.

35.1 E Construction de bateaux de plaisance :

Dans cette classe, sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal, la fabrication de remorques.

35.2 Z Construction de matériel ferroviaire roulant :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.3 A Construction de moteurs pour aéronefs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.3 B Construction de cellules d'aéronefs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.3 C Construction de lanceurs et engins spatiaux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.4 A Fabrication de motocycles :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.4 C Fabrication de bicyclettes :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de bicyclettes, tricycles et patinettes lorsqu'ils sont des produits jouets.

35.4 E Fabrication de véhicules pour invalides :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

35.5 Z Fabrication de matériels de transport non classée ailleurs :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

III

Activités diverses ressortissant aux divisions 36 et suivantes

En ce qui concerne les divisions 36 et suivantes, ne sont incluses dans le présent champ d'application que les seules activités expressément visées à l'intérieur des classes ci-dessous.

36.1 A Fabrication de sièges :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception de la fabrication de sièges d'ameublement, de parties de sièges d'ameublement, de sièges de bureau qui ne sont pas métalliques ni semi-métalliques, ainsi que du finissage de sièges d'ameublement.

Toutefois, dans cette classe, est visée la fabrication de parties métalliques de sièges d'ameublement réalisée dans les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

36.1 C Fabrication de meubles de bureau et de magasin :

Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 E Fabrication de meubles de cuisine :

Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 G Fabrication de meubles meublants :

Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 H Fabrication de meubles de jardin et d'extérieur :

Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 J Fabrication de meubles non classée ailleurs :

Dans cette classe, est visée la fabrication de mobilier métallique ou semi-métallique.

36.1 M Fabrication de matelas :

Dans cette classe, sont visées : la fabrication de sommiers métalliques ou semi-métalliques ; la fabrication d'équipements matelassés spécifiques pour machines, matériels, moyens de transport ou produits dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application.

36.2 C Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :

Dans cette classe, sont visées : la fabrication de catalyseurs en métaux précieux ; la fabrication d'articles d'usage pour laboratoire ; la fabrication d'éléments destinés à la construction ou à l'équipement de machines, matériels, moyens de transport ou produits dont la réalisation est incluse dans le présent champ d'application.

36.3 Z Fabrication d'instruments de musique :

Dans cette classe, sont visées - à l'exclusion des facteurs d'orgue - la fabrication et la réparation d'instruments à vent, la fabrication et la réparation d'instruments en métal, de batterie ou de percussion, ainsi que la fabrication et la réparation d'instruments de musique électriques ou électroniques qui ne sont pas des produits jouets.

36.4 Z Fabrication d'articles de sport :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, sauf la fabrication de jeux et jouets, la fabrication d'articles qui ne sont pas principalement en métal et la fabrication de matériels qui ne sont pas principalement en

métal.

36.6 C Industrie de la broserie :

Dans cette classe, est visée la fabrication d'articles métalliques ou semi-métalliques.

36.6 E Autres activités manufacturières non classées ailleurs :

Dans cette classe, sont visées - à l'exclusion de la fabrication de jeux et jouets, de landaus, poussettes, articles de puériculture ou de fêtes, de la réalisation d'objets d'art et de collection et à l'exclusion de la fabrication de parapluies, boutons, boutons-pression, bouclerie non métallique - les fabrications d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz, à l'exception des entreprises ou établissements appliquant au 31 décembre 1995 les accords et conventions de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.

37.1 Z Récupération de matières métalliques recyclables :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant, à la date du 31 décembre 1995, les accords et conventions de la métallurgie en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

45.2 F Construction de lignes électriques et de télécommunication :

Dans cette classe, les entreprises qui réalisent la construction de lignes et de réseaux de télécommunication sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

45.2 T Levage, montage :

Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie au 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

45.3 A Travaux d'installation électrique :

Dans cette classe, sont visés le montage des ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques et trottoirs roulants, ainsi que les travaux d'installation dans les établissements de recherche radioélectrique ou électronique.

Sont également visées les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels et qui appliquaient, au 31 décembre 1995, les accords et conventions de la métallurgie en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

Les entreprises de fabrication et de câblage associés d'installations téléphoniques, informatiques ou bureautiques, ainsi que les entreprises de fabrication et d'installation associées de systèmes d'alarme et de surveillance, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

45.3 F Installation d'équipements thermiques et de climatisation :

Dans cette classe, sont visés les entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie au 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

45.4 D Menuiserie métallique ; serrurerie :

Les entreprises associant la fabrication et la pose de menuiseries métalliques, de fermetures métalliques sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

45.4 J Peinture :

Dans cette classe, sont visés les travaux de peinture sur coques de navires, sur véhicules ou matériels de transport terrestre, sur aéronefs, sur engins spatiaux.

Dans cette classe, sont également visés les travaux neufs de peinture des équipements industriels, à l'exclusion des entreprises ou établissements qui, au 31 décembre 1995, appliquaient les conventions et accords collectifs du bâtiment.

45.4 L Agencement de lieux de vente :

Dans cette classe, la fabrication et l'installation de locaux professionnels à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au § IV.

50.1 Z Commerce de véhicules automobiles :

Dans cette classe, est visée l'activité de vente réalisée par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et de la représentation de cette marque en France.

50.2 Z Entretien et réparation de véhicules automobiles :

Dans cette classe, sont visés : le réalésage ; le rechemisage de cylindres ; la rectification de vilebrequins ou de

culasses ; la rénovation industrielle d'embrayages ou d'équipements de freinage ; la rénovation industrielle et la réparation industrielle de radiateurs de refroidissement pour moteurs.

50.3 A Commerce de gros d'équipements automobiles :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 C Intermédiaires du commerce en métaux :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 G Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navires et avions :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 J Intermédiaires du commerce en meubles métalliques ou en quincaillerie :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.1 R Intermédiaires spécialisés du commerce :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.4 F Commerce de gros d'appareils électroménagers et de radiotélévision :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.4 S Autres commerces de gros de biens de consommation :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.5 C Commerce de gros de minerais et métaux :

Dans cette classe, sont visés les commerces de gros de métaux non précieux, à l'exclusion des commerces d'import-export.

51.5 F Commerce de gros d'appareils sanitaires :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 A Commerce de gros de machines-outils :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 C Commerce de gros d'équipements pour la construction :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 E Commerce de gros de machines pour l'industrie textile et l'habillement :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 G Commerce de gros de machines de bureau et de matériel informatique :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 J Commerce de gros de matériel électrique et électronique :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 K Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

51.6 L Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

giques.

51.6 N Commerce de gros de matériel agricole :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

52.4 N Commerce de détail de quincaillerie :

Dans cette classe, est visé le commerce de coffres-forts, portes blindées et autres fermetures ou clôtures de protection.

52.7 C Réparation de matériel électronique grand public :

Dans cette classe, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente est soumise à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au § V.

52.7 D Réparation d'autres articles électriques à usage domestique :

Dans cette classe, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente est soumise à la clause de répartition figurant à la fin du présent champ d'application, au § V.

52.7 F Réparation de montres, horloges et bijoux :

Dans cette classe, est visée la réparation de montres et d'horloges ne dépendant pas d'un magasin de vente.

52.7 H Réparation d'articles personnels et domestiques non classée ailleurs :

Dans cette classe, est visée la réparation d'articles dont la fabrication entre dans le présent champ d'application, à l'exclusion de la réparation qui dépend d'un magasin de vente ainsi que de la réparation de cycles pour l'utilisateur final.

62.3 Z Transports spatiaux :

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

63.1 E Entreposage non frigorifique :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

64.2 B Activités de télécommunications autres que les télécommunications nationales :

Dans cette classe, sont visés les services assurés par une unité, firme ou société dépendant d'une entreprise ou d'un groupe ou d'un GIE lié par le présent champ d'application.

Ne sont donc pas visées les activités incluses dans le champ d'application de la convention collective de l'audio-vidéo-informatique, ni les activités relevant d'une convention collective de télévision, ni les activités dépendant d'un exploitant public.

70.2 C Location d'autres biens immobiliers :

Dans cette classe, est visé tout établissement réalisant plus de la moitié de son activité au profit d'autres unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application, dès lors que ces autres unités, firmes ou sociétés dépendent de la même entreprise ou du même groupe ou du même GIE que l'établissement considéré.

71.2 A Location d'autres matériels de transport terrestre :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

71.3 E Location de machines de bureau et de matériel informatique :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion

à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

71.3 G Location de machines et équipements divers :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

72.1 Z Conseil en systèmes informatiques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

72.2 Z Réalisation de logiciels :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

72.3 Z Traitement de données :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

72.5 Z Entretien et réparation de machines de bureau et de matériel informatique :

Dans cette classe, sont visées toutes les activités qui ne dépendent pas d'un magasin de vente.

73.1 Z Recherche-développement en sciences physiques et naturelles :

Dans cette classe, sont visées les activités de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les activités de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient à l'une des classes incluses dans le présent champ d'application (cela sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour l'activité de fabrication considérée et insérée à la fin du présent champ d'application, au § IV).

74.1 C Activités comptables :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

74.1 G Conseil pour les affaires et la gestion :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

74.1 J Administration d'entreprises :

Dans cette classe, sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette

valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste "immobilisations" du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos. Dans cette classe, est aussi visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

74.2 C Ingénierie, études techniques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

74.3 B Analyses, essais et inspections techniques :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant, sans être filialisé, à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

Dans cette classe, sont également liés les entreprises ou établissements autres que ceux visés par le précédent alinéa et appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, sous réserve de l'application de la clause de choix insérée à la fin du présent champ d'application, au § VI.

Toutefois, sont exclus du présent champ d'application les entreprises ou organismes de contrôle technique et de vérifications techniques.

74.8 K Services annexes à la production :

Dans cette classe, est visé tout établissement appartenant à une entreprise qui a, elle-même, une activité principale faisant partie de celles retenues, dans les divisions 17 à 45 incluse, par le présent champ d'application.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel :

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

80.3 Z Enseignement supérieur :

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

80.4 C Formation des adultes et formation continue :

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

80.4 D Autres enseignements :

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

91.3 E Organisations associatives non classées ailleurs :

Dans cette classe, sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), les associations de développement des formations des industries de la métallurgie (ADEFIM) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au § VII.

IV Clause d'attribution

Seront soumises aux règles suivantes du présent § IV les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution (voir ci-dessus les codes NAF "28.1A", "28.1C", "28.5A", "28.7E", "31.2A", "31.2B", "45.2F", "45.3A", "45.4D", "45.4L" et "73.1Z") :

I. Les textes conventionnels ayant le présent champ d'application seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords ayant le présent champ d'application et l'application de la convention collective régissant leurs autres activités, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date d'entrée en vigueur du présent champ d'application.

V

Clause de répartition

Seront soumises aux règles suivantes du présent § V les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition (voir ci-dessus les codes NAF "22.3E", "52.7C" et "52.7D") :

1. Les établissements peuvent opter entre l'application des textes conventionnels ayant le présent champ d'application et l'application d'une autre convention collective susceptible de régir leur activité, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les établissements créés postérieurement, de la date de leur création.

2. Toutefois, les établissements ci-dessus visés pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'ils appliquaient à la date d'entrée en vigueur du présent champ d'application.

VI

Clause de choix

Seront soumis aux règles suivantes du présent § VI les entreprises ou établissements pour lesquels a été prévue la présente clause de choix (voir ci-dessus les codes NAF "72.1Z", "72.2Z", "72.3Z.", "74.1G", "74.2C" et "74.3B") :

1. Ces entreprises ou établissements auront jusqu'au 31 décembre 1997 pour choisir, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, d'appliquer, aux lieu et place des textes conventionnels ayant le présent champ d'application, ceux ayant le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Cette possibilité de choix sera préalablement portée à la connaissance du personnel.

2. Les entreprises ou établissements ci-dessus visés pourront continuer de rester dans le champ conventionnel de la métallurgie.

VII

Clause de rattachement

Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement (voir ci-dessus les codes NAF "80.2C", "80.3Z", "80.4C", "80.4D" et "91.3E") seront les suivants :

1. Les associations de formation (ASFO), les associations de développement des formations des industries de la métallurgie (ADEFIM) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITH) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application.

2. Les associations de formation (ASFO) et les instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITH) créés à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques.

Toutefois, ces associations de formation et ces instituts pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de

l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application.

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent champ d'application.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le jour où paraîtra au Journal Officiel un arrêté ministériel d'extension de ses dispositions en application des articles L. 133-8 et suivants du code du Travail.

Cette entrée en vigueur n'entraînera, par elle-même, ni l'annulation, ni la cessation des effets de l'accord collectif national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie (étendu par arrêté ministériel du 1^{er} août 1979), modifié par les avenants du 13 septembre 1983 (étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 1983) et du 2 juillet 1992 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 1992), cette annulation et cette cessation d'effets étant régies par l'alinéa 2 de l'article 3 ci-dessous.

À compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa du présent article, les dispositions de l'article 1 du présent accord national pourront être retenues comme champ d'application professionnel par tout accord national de la métallurgie postérieur.

En outre, à compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa du présent article, les dispositions de l'article 1 du présent accord national s'appliqueront également pour l'application des accords nationaux en vigueur de la métallurgie autres que celui précité du 16 janvier 1979 et déjà régis par ce dernier pour leur champ d'application professionnel, sans préjudicier aux délimitations particulières de tel ou tel d'entre eux.

Article 3

Actes paritaires consécutifs

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national stipulée au premier alinéa de l'article 2 ci-dessus, les parties se réuniront au plus tôt en vue de la mise en oeuvre des clauses ci-dessous.

Les dispositions de l'accord collectif national du 16 janvier 1979 (étendu par arrêté ministériel du 1^{er} août 1979), modifié par les avenants du 13 septembre 1983 (étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 1983) et du 2 juillet 1992 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 1992), seront annulées et cesseront d'avoir effet à compter de la date qui sera fixée par un acte paritaire national.

Il sera également arrêté le contenu d'un acte paritaire national de substitution de champs d'application professionnels à proposer aux parties signataires de l'avenant du 12 septembre 1983 définissant le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ledit avenant ayant été étendu par arrêté ministériel du 12 décembre 1983 (JO du 24) et n'étant pas annulé par le présent accord national.

Il sera enfin arrêté un modèle d'acte paritaire de substitution de champs d'application professionnels à respecter par les organisations territoriales compétentes pour le champ d'application professionnel de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, que les textes territoriaux à ce sujet aient ou non fait l'objet d'arrêtés ministériels d'extension, les champs territoriaux en vigueur n'étant pas annulés par le présent accord national.

Article 4

Champ d'application territorial

À compter de la date d'entrée en vigueur prévue au premier alinéa de l'article 2 ci-dessus, le présent accord national s'appliquera sur tout le territoire national français, y compris dans les départements d'outre-mer, sauf délimitation territoriale plus restreinte résultant d'un accord national de la métallurgie auquel s'appliquera le présent accord national.

Article 5

Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'UIMM, chargée du secrétariat.

Article 6

Adhésion

Le présent accord national n'a pas, en soi, pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 7
Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Les organisations signataires du présent accord national s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

MENSUALISATION

Accord national du 10 juillet 1970

[Étendu par arr. 8 oct. 1973, JO 17 nov.]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Mod. par Avenant 29 janv. 1974, étendu par arr. 15 juill. 1974, JO 10 août

Mod. par Accord 26 févr. 2003, étendu par arr. 27 oct. 2004, JO 26 nov.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant 19 déc. 2003, étendu par arr. 6 mai 2004, JO 12 mai

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant 21 juin 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

Le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés ont signé le 20 avril 1970 une déclaration sur la politique de mensualisation précisant notamment :

Que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

Qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles les modalités de mise en oeuvre de la mensualisation devaient être fixées au niveau des professions.

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté de développer les relations paritaires engagées au plan national il y a deux ans dans les industries des métaux par une nouvelle étape mettant en oeuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objet l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Dans une première phase, qui se terminera le 31 décembre 1973, elles entendent pratiquer une programmation par catégorie d'avantages telle que, sous la réserve d'une ancienneté minimum, l'ensemble du personnel horaire bénéficiera, en même temps et dans le même délai, de la même mesure sociale.

L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel, les différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique étant dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées ; il en est ainsi, par exemple, des éléments de la rémunération et de certaines dispositions relatives à la durée du préavis ou à la formation et au perfectionnement.

Les parties signataires sont d'accord pour considérer que le régime de la prime d'ancienneté devra faire l'objet d'un examen d'ensemble en vue d'aboutir par une refonte à un système plus adapté aux nécessités d'une économie moderne et d'une politique sociale de progrès.

Cette étude sera engagée dans les six mois qui précéderont l'expiration de la première phase définie par le présent accord.

Elle s'effectuera dans des conditions telles que, si un accord ne peut être atteint sur la refonte de la prime d'ancienneté dans un statut unifié, les ouvriers, en tout état de cause, auront la garantie de bénéficier progressivement d'une prime d'ancienneté s'échelonnant jusqu'à 15 p. 100 des salaires garantis pour quinze ans d'ancienneté, ce niveau étant effectivement atteint deux ans à partir de l'expiration de la première phase.

Dans cette perspective, et en attendant qu'il ait été procédé à cet examen, les parties signataires expriment leur accord pour que, dans les conditions fixées ci-après, une prime spécifique d'ancienneté soit accordée aux salariés horaires.

La réforme de la prime d'ancienneté s'insérera dans une négociation préparatoire à une deuxième phase dans laquelle interviendra l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel E.T.A.M., dans les conditions indiquées au quatrième alinéa ci-dessus, et en y incluant le problème de la structure des salaires.

Cette discussion aura lieu, ainsi qu'il est dit ci-dessus, dans les six mois précédant l'expiration de la première phase.

En outre, les parties s'engagent à poursuivre dans les meilleurs délais la remise en ordre des classifications professionnelles et des coefficients qui constitue un élément de la mensualisation.

Titre I Bénéficiaires de la mensualisation

Article 1 Champ d'application

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 (remplacé par

l'accord national du 16 janvier 1979, arrêté d'extension du 1^{er} août 1979) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant l'accord particulier du 10 juillet 1970.

L'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie selon les modalités prévues par cet avenant.

Titre II

Ancienneté

Article 2

Bénéficiaires

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent, dès leur embauchage, aux ouvriers des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3

Ancienneté dans l'entreprise

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat

ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

Titre III

Garanties résultant de la mensualisation

Article 4

Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

À défaut d'une convention collective ou d'un avenant applicable aux E.T.A.M. et aux ouvriers d'un établissement parce que celui-ci ne se trouve pas dans le champ d'application territorial d'une convention collective territoriale, les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliqueront aux E.T.A.M. et aux ouvriers de cet établissement jusqu'à ce qu'ils soient soumis à une convention collective sous réserve de l'article 15.

Article 4 bis

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Mod. par Avenant 21 juin 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 4 ter

Période d'essai

Mod. par Avenant 21 juin 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter de la date d'entrée

en vigueur de son arrêté d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

1o

Objet de la période d'essai

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.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2o

Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3o

Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe - ni ne doit être établi - entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

— la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
— la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :

- deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage inté-

gré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

40

Renouvellement de la période d'essai

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 des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

— trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

— quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

— cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

50

Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du Travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a

Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

— quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;

— deux semaines après un mois de présence ;

— un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

— 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;

— 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b
Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

60
Portée de l'article 4 ter

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 5
Payement au mois

(Complété par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

1
Ressource mensuelle garantie

La ressource mensuelle garantie de l'horaire hebdomadaire de quarante heures sera obtenue en multipliant la ressource garantie horaire de la catégorie par 173,33.

Les accords fixant, dans le champ d'application des conventions collectives territoriales, les barèmes de ressources mensuelles garanties devront être établis en tenant compte, s'il y a lieu, d'un coefficient rectificateur pour éviter que les ouvriers mensualisés ne subissent un préjudice du fait de la conversion des ressources garanties horaires en ressources mensuelles garanties.

2
Rémunération réelle

a

Rémunération fixe. La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de quarante heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

L'entreprise doit s'assurer que, sur l'année, l'ouvrier mensualisé en vertu de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne subit pas, du fait de son passage au mois, un préjudice par rapport à la rémunération qu'elle lui versait à la veille de sa mensualisation : s'il y a lieu, l'entreprise révisera à ce moment-là le taux de base en fonction d'un coefficient rectificateur ou versera, en fin d'année, un complément de rémunération.

b

Rémunération variable. La rémunération réelle devra être au moins égale à la ressource mensuelle garantie pour un travail normal. Elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnités) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Aux *a* et *b* ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans le calcul (Par exemple, indemnités de travail le dimanche ou le jour férié).

3
Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus du forfait mensuel réel (et des primes et indemnités éventuelles) examiné ci-dessus, à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de quarante heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et aux conventions collectives.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

4

Les bénéficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Le comité d'établissement et les délégués syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires seront consultés tant pour la mise en oeuvre du paiement au mois que sur les difficultés éventuelles d'application.

Article 6 **Jours fériés**

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Il sera fait application aux bénéficiaires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié des dispositions légales et de la convention collective territoriale relatives aux jours fériés en vigueur pour les E.T.A.M. de l'établissement.

Article 7 **Maladie**

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974 et par accord du 26 février 2003 étendu par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004)

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est réglée par les dispositions des avenants E.T.A.M. des conventions collectives territoriales.

1

Garanties concernant la ressource

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant quarante-cinq jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à trois jours de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme prévues par le paragraphe 2 du présent article. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail, et par suite réglé comme tel, et maladie dépassant vingt-neuf jours.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale 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 résultant d'un accord d'entreprise, 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 ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

2 Franchise

(voir l'annexe " Calcul de l'absentéisme ")

Si, pendant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969, la franchise de trois jours sera supprimée au 1^{er} janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à trois jours de travail sera maintenue, à partir du 1^{er} janvier 1974, dans les établissements où, durant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie a dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1974 n'a pas dépassé 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1975 n'a pas dépassé 2 points par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1^{er} janvier 1976, à la lumière de l'évolution de l'absentéisme dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet, ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au troisième alinéa du présent paragraphe 2, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1^{er} janvier 1976.

3

Application aux ouvriers mensualisés des clauses particulières des E.T.A.M. relatives à la maladie

Les organisations signataires des avenants ou conventions collectives locales relatives aux E.T.A.M. examineront dans quelle mesure certaines clauses particulières de ces avenants ou conventions collectives seront appliquées aux ouvriers mensualisés, ainsi que l'allongement éventuel des périodes d'indemnisation définies ci-dessus pour les aligner sur celles prévues pour les E.T.A.M..

En tout état de cause ces organisations détermineront avant le 1^{er} avril 1974 si les dispositions de l'avenant ou de la convention collective locale applicable aux E.T.A.M. sont plus favorables que celles prévues par les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe 1 du présent article en ce qui concerne les taux et les périodes d'indemnisation. Dans ce cas les taux et les périodes d'indemnisation applicables aux E.T.A.M. seront appliqués aux ouvriers mensualisés.

Article 8 Prime d'ancienneté

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

L'ouvrier mensualisé bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle dans les conditions suivantes :

1 Barème

a

Au 1^{er} janvier 1976 la prime sera calculée en fonction du barème de la prime d'ancienneté prévu par les dispositions de l'avenant ou de la convention collective applicable aux E.T.A.M. de l'établissement dans la limite de 15 p. 100 pour quinze ans et plus d'ancienneté.

Toutefois, pour les salariés visés à l'article 4, le barème de la prime d'ancienneté sera le suivant à compter du 1^{er} janvier 1976 :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
- 8 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;

-
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
 - 10 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
 - 11 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;
 - 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
 - 13 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;
 - 14 p. 100 après quatorze ans d'ancienneté ;
 - 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

b

Lorsque l'avenant ou la convention collective territoriale applicable aux E.T.A.M. prévoit un ou des taux excédant 15 p. 100 pour une ancienneté supérieure à quinze ans, les parties signataires de cet avenant ou de cette convention collective définiront avant le 1^{er} janvier 1976 les conditions d'application de ce ou de ces taux aux ouvriers mensualisés.

2

Modalités de calcul

La prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, garanti par la convention collective applicable à l'établissement.

À défaut de convention collective territoriale applicable à l'établissement et jusqu'à ce que cet établissement soit soumis à une convention collective, la prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent à un salaire fixé selon les mêmes méthodes que celles retenues pour définir le salaire servant de base au calcul de la prime d'ancienneté versée aux E.T.A.M. de l'établissement.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 9 Préavis

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est déterminée comme suit :

En cas de rupture du fait de l'intéressé, après la période d'essai, cette durée sera de deux semaines ⁽¹⁾

(1) Avenant du 29 janvier 1974 (étendu par arrêté du 17 juillet 1974, JO 10 août 1974) :

Article 14

La durée du préavis des ouvriers mensualisés qualifiés sera révisée au plan national en fonction des classifications élaborées à ce niveau.

En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de deux semaines pour l'ouvrier licencié alors qu'il ne justifie pas chez son employeur d'une ancienneté de services continus de six mois. Dans le cas contraire, la durée du préavis sera celle résultant des dispositions légales en vigueur⁽¹⁾

(1) Avenant du 29 janvier 1974 (étendu par arrêté du 17 juillet 1974, JO 10 août 1974) :

Article 14

La durée du préavis des ouvriers mensualisés qualifiés sera révisée au plan national en fonction des classifications élaborées à ce niveau.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire de la présente convention, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'intéressé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Article 10 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 21 juin 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans	< 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans	< 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans	< 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans	< 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans	< 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans	< 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans	< 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans	< 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans	< 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans	< 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans	< 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans	< 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans	< 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans	< 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans	< 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans	< 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans	< 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans	< 45 ans	13,7 mois

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans	< 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans	< 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans	< 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans	< 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans	< 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans	< 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans	< 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans	< 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans	< 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans	< 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans	< 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans	< 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans	< 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans	< 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans	< 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans	< 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans	< 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans	< 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans	< 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5^{ème} de mois, et par 2/15^{èmes} de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12^{èmes} de 1/5^{ème} de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12^{èmes} de 2/15^{èmes} de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail,

pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus - telles que les indemnités de maladie - éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

(*Al. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu*) Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif - économique ou personnel - du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur - relatives à l'indemnité de licenciement - des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

Les dispositions du présent article 10 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 10 bis **Rupture conventionnelle**

Mod. par Avenant 21 juin 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11, et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 10 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 11 **Départ volontaire à la retraite**

Mod. par Avenant 21 juin 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

1o **Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à

durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.
Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2o Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3o 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, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4o Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du Travail.

Article 11 bis Mise à la retraite

Mod. par Avenant 21 juin 2010, étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
FO ;
CFDT ;
CFE-CGC.

1o Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2o Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3o 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 calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

4o Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010,

relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 bis dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du Travail.

Article 12

Congés exceptionnels pour événements de famille

Les intéressés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une durée analogue à celle prévue dans les conventions collectives applicables aux E.T.A.M., sans que cette absence puisse entraîner une réduction de leur rémunération.

À défaut de convention collective, les intéressés auront droit, dans les mêmes conditions, aux congés suivants :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint : deux jours ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant, beau parent : un jour.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 13

Service militaire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Toutefois, les dispositions particulières prévues par la convention collective ou l'avenant des E.T.A.M. en vigueur dans l'établissement seront appliquées aux bénéficiaires du présent accord.

À défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant, les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même, pour les bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article 14

Unification des statuts des ouvriers et des mensuels

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Sous réserve des dispositions des articles 7, 8 et 15, les organisations signataires de chaque convention collective territoriale négocieront les conditions dans lesquelles sera assurée au 1^{er} janvier 1976 l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans le champ d'application de cette convention collective.

S'il n'existe pas de dispositions dans la convention collective territoriale applicable aux E.T.A.M. en ce qui concerne la maternité et l'intérim, la négociation prévue à l'alinéa précédent devra inclure ces deux points.

Article 15

Dispositions particulières

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

Conformément au préambule arrêté le 10 juillet 1970, des différences pourront subsister à l'intérieur de ce statut unique dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. À cet égard, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, avenants définis par un protocole d'accord national.

Ce protocole sera négocié par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 initial dans le mois suivant la signature de l'avenant modifiant celui-ci (*voir le protocole d'accord national du 13 septembre 1974*).

Article 16

Avantages acquis

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

L'application de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne peut, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de cet accord.

Pour chaque sujet traité, l'accord national du 10 juillet 1970 modifié se substitue, s'il est plus favorable, à l'ensemble des clauses relatives au même sujet des avenants ou conventions collectives applicables aux ouvriers.

Il sera fait application des clauses d'un accord d'entreprise lorsque celui-ci comportera, sur un sujet traité dans un des articles précédents, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable que celui découlant, pour le même sujet, de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

Titre IV

Dispositions diverses

Article 17

Le présent accord établi en vertu de l'article No. 31 a du livre I^{er} du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article No. 31 d du livre I^{er} du code du travail.

Congé de maternité

Dans le cadre de la déclaration commune du 20 avril 1970 sur la mensualisation, un protocole d'accord a été signé le 2 juillet 1970 entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés sur les indemnités journalières de congé de maternité. Les parties signataires de ce protocole « estiment que le taux de l'indemnité journalière versée aux salariées en congé de maternité par la sécurité sociale devrait être portée de 50 à 90 p. 100 du salaire plafonné, le financement du supplément de prestations en résultant étant assuré par une contribution à la charge des employeurs d'un montant maximum global égal à 0,20 p. 100 des salaires plafonnés ».

Les pouvoirs publics doivent être saisis pour que les textes législatifs ou réglementaires modifiant le régime actuel d'indemnisation du congé de maternité puissent s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 1971.

Les parties signataires de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation conviennent, si aucune suite n'est donnée au protocole du 2 juillet au plan législatif ou réglementaire, de reprendre ce problème dans le cadre de la mensualisation.

Calcul de l'absentéisme à compter du 1^{er} janvier 1974

L'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié prévoit notamment :

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1974 n'a pas dépassé 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1975 n'a pas dépassé deux points par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1^{er} janvier 1976 à la lumière de l'évolution de l'absentéisme, dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au troisième alinéa du présent paragraphe 2^o, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1^{er} janvier 1976.

I) Considérations générales

1- Il est apparu qu'il pouvait y avoir lieu de distinguer selon que les entreprises effectuent déjà régulièrement des études sur l'absentéisme et disposent de résultats pour la période 1968-1969 ou qu'elles n'en établissaient pas, cela afin de ne pas obliger les entreprises à des recherches et travaux parfois difficiles lorsqu'il est possible de tirer des études existantes les éléments répondant aux dispositions de l'article 7.

Dans ces conditions, trois méthodes générales ont été envisagées :

- a) Utilisation du schéma exposé au II et qui s'impose en tout état de cause aux entreprises qui ne disposent pas d'études valables sur l'absentéisme maladie ;
- b) Utilisation des études existantes. Cette solution est à retenir de préférence toutes les fois que les statistiques existantes permettront de dégager l'absentéisme maladie dans des conditions satisfaisantes (voir 3^o ci-après) ;
- c) Adaptation éventuelle des études existantes pour les rendre conformes aux exigences de l'article 7.

2- Quels que soient les éléments statistiques déjà existants ou que les entreprises auront à reconstituer pour le calcul de l'évolution de l'absentéisme, il est essentiel que ces statistiques soient établies sur des bases identiques pour les périodes 1968-1969 et 1974-1975.

3- En tout état de cause, avant de faire connaître au comité d'établissement l'évolution de l'absentéisme, l'employeur fera connaître à ce comité les éléments qui, compte tenu de ses possibilités statistiques, pourraient être retenus pour ce calcul et recevra ses observations.

En particulier l'employeur qui établissait déjà une statistique sur l'absentéisme maladie exposera au comité les modalités de celle-ci et examinera avec ce dernier s'il apparaît préférable de maintenir cette statistique, ou éventuellement de l'adapter, ou enfin de lui substituer le schéma national visé au 1^o a ci-dessus et au II.

4- À quel niveau faire le constat :

Le texte emploie parfois l'expression « entreprise » ou « comité d'entreprise », mais la rédaction du premier alinéa ci-dessus rappelé indique expressément que les conséquences éventuelles des constats seront tirées au niveau de l'établissement.

C'est donc par établissement que doivent être établies les statistiques et effectués les constats.

5- Périodes sur lesquelles doit porter l'étude :

Elle se fera par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Cela conduit donc, pour les entreprises qui ne suivent pas déjà régulièrement cette question, à reconstituer cet absentéisme.

En cas d'impossibilité de le reconstituer, elles pourraient éventuellement se contenter, après avis du comité d'établissement, de reconstituer l'absentéisme de 1969.

En cas de désaccord justifié du comité d'établissement, on présumera que l'écart de l'absentéisme entre 1968-1969 et 1974 n'a pas dépassé 1,5 point, et entre 1968-1969 et 1975 n'a pas dépassé 2 points.

Les établissements créés en 1968, 1969, 1970, 1971, 1972 et 1973 établiront les statistiques à partir de leur date de création.

Par rapport aux bases ci-dessus, il y aura lieu de suivre trimestriellement dans les conditions rappelées précédemment l'évolution de cet absentéisme.

6- Il est rappelé que les établissements où l'absentéisme sera resté supérieur à 2 points devront communiquer leurs données à la commission nationale de l'emploi ; ces données seront accompagnées du constat de l'examen trimestriel par le comité d'établissement : à défaut la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1^{er} janvier 1976.

À partir de ces constats, une comparaison sera établie entre la période 1974-1975 et de la période 1968-1969.

II) Schéma type de statistiques d'absentéisme

(Ce schéma s'impose aux établissements qui ne tenaient pas de statistiques suffisantes permettant de dégager un taux d'absentéisme maladie)

1- Éléments de calcul du taux :

Il faudra d'abord définir les éléments de calcul du taux d'absentéisme qui se traduira par un pourcentage.

On admettra la définition suivante : $\text{Taux} = (\text{Nombre d'heures de travail perdues au titre de la maladie} / \text{Nombre d'heures qui auraient dû être travaillées}) \times 100$, ce qui a l'avantage d'éliminer l'incidence de la répartition hebdomadaire du travail.

Les entreprises qui estimeront plus facile, compte tenu de leur comptabilité, de raisonner en journées pourront établir le rapport : $(\text{Nombre de journées de travail perdues au titre de la maladie} / \text{Nombre de journées qui auraient dû être travaillées}) \times 100$,

On admettra qu'on compte comme journée d'absence les absences de durée au moins égale à la moitié de la durée du poste de travail.

Le samedi entre en ligne de compte toutes les fois que l'horaire de l'établissement ou du service implique le travail. Lorsque le samedi matin est travaillé et figure sur l'horaire affiché, il sera pris en compte pour une demi-journée tant en ce qui concerne le calcul des journées qui auraient dû être travaillées qu'en ce qui concerne le temps perdu par les salariés convoqués au travail ce jour-là et absents pour maladie.

Le nombre d'heures ou de journées qui auraient dû être travaillées, qui ne doit pas comprendre les jours fériés ni les congés payés, devrait en solution stricte être la somme des effectifs journaliers qui auraient dû être au travail chaque jour de la période considérée.

Deux possibilités s'offrent pour calculer trimestriellement le taux d'absentéisme :

Diviser les absences journalières cumulées du trimestre par les effectifs moyens du trimestre ;

Faire la moyenne trimestrielle des taux d'absentéisme journaliers.

Si ces méthodes apparaissent trop complexes, on pourrait retenir pour le dénominateur, par exemple par période de paye, notamment en cas d'horaire régulier et si, du moins, l'ensemble de l'usine travaille chaque jour retenu, le produit du nombre de jours de travail de l'usine par effectif moyen inscrit pour la période. Il faudra bien entendu apporter le correctif nécessaire si, par exemple, une partie seulement de l'effectif est commandée le samedi.

Si l'on procède au calcul par heures on peut dans une formule simplifiée prendre le produit de l'horaire affichée par l'effectif inscrit ; ou encore, si l'on a le relevé des heures de travail effectuées dans la période et celui des heures d'absence, quelle qu'en soit la cause, faire l'addition de ces deux éléments.

2- Causes d'absentéisme visées :

Seul est visé l'absentéisme pour maladie, à l'exclusion des absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, des accidents de trajet qui auraient été ou seraient assimilés par la sécurité sociale à un accident du travail et des maladies dépassant vingt-neuf jours.

Recommandations communes

En vertu des dispositions ajoutées par l'article V de l'avenant du 29 janvier 1974 à la fin du paragraphe 2 a de l'article 5 de l'accord national du 10 juillet 1970, les entreprises auront une option entre le coefficient rectificateur et le complément de rémunération comme c'était déjà le cas en pratique depuis 1970.

À partir du 1^{er} janvier 1975, les entreprises devront réviser, en fonction d'un coefficient rectificateur, le taux de base des ouvriers mensualisés qui auraient perçu précédemment un complément de rémunération en fin d'année, pour éviter qu'ils ne subissent un préjudice du fait de leur passage au mois.

Protocole d'accord national du 13 septembre 1974

définissant les dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés

[Non étendu]

(Protocole d'accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.G.C. ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.

Préambule

L'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié par la mensualisation a prévu que dans le cadre du

statut unique des différences pourraient intervenir dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Le présent protocole a pour but de préciser le personnel visé et la nature des garanties dont il bénéficiera. Ses dispositions feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant leur accord particulier du 10 juillet 1970 sur la mensualisation complété par l'avenant du 19 avril 1974.

Elles s'appliquent également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979, arrêté d'extension du 1^{er} août 1979).

Article 2 **Personnel visé**

(Remplacé par accord du 26 juillet 1976)

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

Article 3 **Engagement**

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 h) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective locale de travail, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonctions, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4 **Examens psychosociologiques**

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychosociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique ; lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

Article 5 **Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit

faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

Article 6

Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

Article 7

Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci, qui en accuse réception.

À dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de cinquante ans et plus, et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait établi dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement, à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8

Rémunération

(Modifié en dernier lieu par accord du 30 janvier 1980)

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière, qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 p. 100 de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Article 9

Rappel en cours de congés payés

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10

Secret professionnel — Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10^e de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10^e de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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 l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 11

Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

Article 12

Reclassement

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

— le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;

— l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé

pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Article 13 **Application**

Les dispositions du présent protocole d'accord entreront en vigueur dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale au fur et à mesure qu'elles seront reprises par avenant à cette convention collective.

Article 14 **Modalités d'application des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982**

(Remplacé par l'accord national du 23 avril 1982, étendu par arrêté du 5 avril 1982, JO 23 avril 1982)

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie, et ce selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée périodiquement par demi-journée ou par journée, ou, éventuellement, selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

Procès-verbal

Dans le cas où un accord collectif créerait un classement national des professions du personnel ouvrier et E.T.D.A.M. dans les entreprises visées à l'article 1 du présent protocole d'accord national, les parties signataires de ce protocole se réuniraient pour substituer à l'article 2 dudit protocole un article relatif aux bénéficiaires se référant au nouveau classement. À cette occasion sera examinée, coefficient par coefficient, au regard de l'application du présent protocole, la situation des techniciens, dessinateurs, employés et assimilés occupant des fonctions comportant un coefficient supérieur à 218 et inférieur à 240.

Seront également fixées les dispositions particulières applicables aux intéressés en matière de période d'essai et de préavis.

DURÉE DU TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Durée du travail **Accord national du 23 février 1982**

[Étendu par arr. 5 avr. 1982, JO 23 avr.]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Mod. par Accord 24 juin 1991, étendu par arr. 3 janv. 1992, JO 11 janv.

Mod. par Avenant 29 janv. 2000, étendu par arr. 31 mars 2000, JO 1^{er} avr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Exposé

(Ajouté par accord du 24 juin 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)

Les parties contractantes, après avoir examiné la situation économique et sociale dans les industries métallurgiques, en particulier les divers aspects de la durée du travail, la durée de fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production, fondés à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l'emploi, considèrent que le régime de modulation des horaires est justifié, dans les industries métallurgiques, conformément au bilan effectué lors des réunions paritaires des 12 mai, 2 et 17 juin 1986.

Dispositions générales

Article 1

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou par la convention collective applicable.

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés se fera sur l'ensemble de la période de référence du 1^{er} juin 1981 au 31 mai 1982.

À la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à un jour après dix ans, deux jours après quinze ans, trois jours après vingt ans. L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile. Les dispositions de cet alinéa feront l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de l'article 27.

La durée de ce congé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de vingt-quatre jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8.

Les jours fériés légaux ou locaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découlerait de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise.

Article 2

Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées, dites de « ponts », pourront être récupérées *a posteriori* ou par anticipation.

Article 3

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000)⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur

de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

La durée effective hebdomadaire légale du travail est fixée à trente-neuf heures par l'article L. 212-1 du code du travail, les majorations de salaire de 25 et de 50 p. 100 instituées par l'article L. 212-5 étant respectivement appliquées au-delà de trente-neuf heures et au-delà de quarante-sept heures de travail effectif par semaine.

Article 4

(Remplacé en dernier lieu par accord du 24 juin 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)

Dans les conditions prévues ci-après et sans préjudice des dispositions légales, l'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire par rapport à un horaire moyen de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La modulation d'horaires ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage.

Données économiques et sociales

Les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation des horaires dans les industries métallurgiques sont celles qui ont été rappelées ou visées dans l'exposé figurant en tête du présent accord national.

Cet exposé fait partie intégrante du régime de modulation prévu par le présent article.

Modulation d'horaires sur une partie de l'année

Les dispositions du présent article s'appliquent intégralement, que la modulation d'horaires porte sur tout ou partie de l'année.

Horaire de base et amplitude

L'horaire moyen servant de base à la modulation d'horaires est celui de 39 heures par semaine, ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 39 heures par semaine ; cet horaire est calculé par semaine travaillée et consolidé sur douze mois.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 44 heures par semaine.

Programmation indicative

La modulation d'horaires intervient dans le cadre d'une programmation indicative, qui peut porter sur tout ou partie de l'année, et dans le respect des dispositions de l'article 24 du présent accord.

Délai de prévenance des changements d'horaire

La modulation d'horaires doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article 24 précité, le délai de prévenance des changements d'horaire non prévus par la programmation indicative ci-dessus sera d'au moins trois jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Incidence sur le contingent d'heures supplémentaires et les repos compensateurs

En cas de modulation d'horaires, le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article 12 du présent accord, de même que, le cas échéant, le repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, ne s'appliquent que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation d'horaires adoptée.

Régulation de la rémunération mensuelle

Dans l'entreprise appliquant une modulation d'horaires, des dispositions seront prises en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Durant la période de modulation adoptée, les majorations pour heures supplémentaires continueront d'être calculées dans le cadre de chaque semaine au-delà de 39 heures, sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixera les modalités d'application des dispositions dérogatoires qu'il adoptera. Il devra prévoir des contreparties appropriées restant à l'appréciation de ses signataires et qui pourront notamment prendre la forme, en tout ou en partie, de repos compensateurs, de réduction de la durée du travail ou de temps de formation indemnisé.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, sera fait sur la base de la rémunération régulée de l'intéressé.

Personnel d'encadrement

L'ensemble des dispositions du présent article est applicable au personnel d'encadrement, y compris les ingénieurs et cadres.

Droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation d'horaires, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

L'employeur sera tenu de payer au taux normal les temps de repos compensateur auxquels l'intéressé aurait pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire, à défaut d'autre contrepartie résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement découlant de l'application de l'article 24 du présent accord.

Toutefois, si ce salarié est compris dans un licenciement collectif au cours de la période de modulation, il conservera, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son travail effectif ; ce supplément compensera forfaitairement les temps de repos compensateurs auxquels l'intéressé aurait éventuellement pu prétendre en l'absence de modulation d'horaire.

Modulation en cours ne pouvant être respectée jusqu'au bout

Dans le cas où la modulation d'horaires qui avait été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conditions du recours au chômage partiel

La mise en oeuvre du régime juridique du chômage partiel nécessitera le respect par l'employeur des conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires applicables pour ce régime.

L'employeur devra consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Le versement par l'État des allocations spécifiques de chômage partiel sera de nature à entraîner celui des allocations complémentaires découlant de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié, si les conditions de celui-ci sont réunies.

Chômage partiel en cas de cessation d'une modulation

Lorsque à la fin d'une modulation, que celle-ci ait été jusqu'à son terme prévu initialement ou qu'elle ait été interrompue en raison de la conjoncture, il apparaîtra que l'horaire effectif moyen de cette modulation est inférieur à l'horaire de base de celle-ci, la rémunération des salariés concernés sera régularisée sur la base de leur temps réel de travail ; l'imputation des trop-perçus par les salariés donnera lieu aux échelonnements souhaitables.

En outre, et sous réserve que l'insuffisance d'activité réponde aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail et que l'entreprise ait identifié les périodes au cours desquelles elle n'a pu utiliser toutes les possibilités de la modulation, l'employeur devra, pour les heures ayant fait l'objet de la régularisation prévue par l'alinéa précédent, demander que les salariés concernés bénéficient, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires, de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Chômage partiel en cas de modulation comportant une limite basse

Lorsqu'une limite basse à la modulation d'horaires aura été fixée et que cette limite basse ne pourra pas être respectée du fait d'une insuffisance d'activité répondant aux conditions aménagées par les articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur devra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures perdues en dessous de cette limite basse.

Article 5

(Complété par accord du 24 juin 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)

Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 du code du travail et comportant des variations de l'horaire hebdomadaire à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées et payées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paye selon les conditions fixées par l'article L. 212-4-1.

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle.

La durée maximale du cycle est limitée à douze semaines, sauf pour les services continus.

Article 6

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000)⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ainsi que la durée de travail sur une même semaine fixées par le deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail sont ramenées respectivement à quarante-cinq heures et à quarante-sept heures à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, puis respectivement à quarante-quatre heures et quarante-six heures à compter du 1^{er} janvier 1983. Par dérogation exceptionnelle, le plafond de la durée du travail sur une même semaine sera de quarante-huit heures dans le cas des services travaillant en postes, afin de permettre la rotation régulière.

Article 7

Les établissements devront réduire leur horaire dans les conditions fixées ci-après sur la base de l'horaire de référence déterminé à l'article 13.

1

Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-cinq heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, de une heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total deux heures et demie de réduction.

2

Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-quatre heures et inférieur à quarante-cinq heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, de trois quarts d'heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total deux heures un quart de réduction.

3

Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante-trois heures et inférieur à quarante-quatre heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1^{er} mars 1982 de une demi-heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 et de une demi-heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total deux heures de réduction.

4

Établissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à quarante heures et inférieur à quarante-trois heures

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, ou, par accord, de une demi-heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, et de une demi-heure au plus tard le 1^{er} juin 1982 ainsi que de une demi-heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, soit au total une heure et demie de réduction.

5

Établissements dont l'horaire de référence est supérieur à trente-huit heures et demie et inférieur à quarante heures

Ces établissements réduiront l'horaire dans la limite de trente-huit heures et demie au 1^{er} janvier 1983. La réduction correspondant à la partie incluse à quarante heures se fera au plus tard le 1^{er} mars 1982 ou dans la limite de trente-neuf heures et demie au plus tard le 1^{er} janvier 1982, et celle correspondant à la partie de l'horaire de référence comprise entre trente-huit heures et demie et trente-neuf heures se fera au plus tard le 1^{er} janvier 1983.

Les réductions déterminées par le présent article sont reproduites dans le tableau général figurant en annexe I.

Article 8

(Modifié par accord du 3 janvier 2002 étendu par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002)

En complément des réductions générales déterminées par l'article 7, les salariés occupés à des travaux pénibles et

dont l'horaire de référence déterminé à l'article 13 est d'au moins trente-neuf heures de travail effectif par semaine bénéficient d'une réduction hebdomadaire d'une demi-heure, dans la limite de l'horaire de trente-huit heures et demie au 1^{er} juin 1982. Cette réduction entrera en application à raison d'un quart d'heure au plus tard le 1^{er} mars 1982 et d'un quart d'heure au plus tard le 1^{er} juin 1982.

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux effectués par des personnels :

- a) Exposés effectivement aux intempéries, notamment sur chantiers extérieurs ;
- b) Travaillant dans des installations soumises à des températures particulièrement élevées ou basses ;

Article 9

En outre, les salariés visés par l'article 8 c et dont le temps de présence hebdomadaire est de quarante heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction totale qui leur sera appliquée aux termes des articles 7 et 8 ne sera pas inférieure à une heure et demie par semaine, dont une demi-heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, une demi-heure complémentaire au plus tard le 1^{er} juin 1982 et une demi-heure complémentaire au plus tard le 1^{er} janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de trente-six heures.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 10

Les salariés occupés en deux équipes successives dont le temps de présence hebdomadaire est de quarante heures ou plus compte tenu de la durée des pauses conventionnelles ont la garantie que la réduction de la durée hebdomadaire de travail qui leur sera appliquée aux termes du présent accord ne sera pas inférieure à une heure par semaine dont une demi-heure au plus tard le 1^{er} mars 1982, ou, par accord, un quart d'heure au plus tard le 1^{er} mars 1982 et un quart d'heure au plus tard le 1^{er} juin 1982, ainsi qu'une demi-heure au plus tard le 1^{er} janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de trente-six heures et demie.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 11

Les réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 pourront être appliquées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire ou par l'octroi de jours de repos, en tenant compte de l'article 24. Dans le cas où la réduction revêt la forme de jours de repos, ceux-ci seront pris dans les conditions prévues à l'article 1^{er} (5^e alinéa). En ce qui concerne plus spécialement les travaux visés par l'article 8 c et par les articles 9 et 10, la réduction pourra s'effectuer par la suppression périodique d'un poste ou d'un demi-poste de travail avec suppression de la pause correspondante.

Article 12

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000)⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, est institué au-delà de l'horaire légal un contingent annuel d'heures supplémentaires, qui a pour but de permettre aux établissements de répondre aux fluctuations du marché et de la production lorsque d'autres solutions ne sont pas applicables, telles que l'utilisation de la modulation prévue à l'article 4. Ce contingent est fixé à quatre-vingt-quatorze heures par an et par salarié.

La mise en oeuvre de ce contingent fera l'objet d'une information à l'inspecteur du travail ou, à défaut, aux délégués du personnel en tenant compte des dispositions de l'article 24 ci-après.

Les heures du contingent sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

Toutefois, par extension de l'article L. 212-6, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de quatre-vingt-quatorze heures fixé par le présent article donneront lieu à un repos compensateur obligatoire dont le montant

est égal à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires.

Article 13

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 sera calculé sur l'horaire effectif moyen des trois mois ayant précédé la signature du présent accord ou, si cette période n'est pas représentative, sur une période plus longue comprenant ces trois mois et n'excédant pas douze mois.

Article 14

La première heure découlant de l'application des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982 majoré des augmentations générales intervenues depuis au sein de l'entreprise, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'ordonnance du 16 janvier 1982 pour la quarantième et la quarante-septième heure supplémentaire.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les réductions d'horaires prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 donneront lieu à une compensation pécuniaire au moins égale à 70 p. 100 du salaire perdu comportant, s'il y a lieu, la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 p. 100 et sous réserve des dispositions de l'article 24.

D'autre part, toute réduction d'horaire effectuée en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C. lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

La compensation ne sera pas exclue des éléments de rémunération à prendre en considération pour leur comparaison avec les barèmes de salaire minima.

Les rémunérations minimales hiérarchiques déterminées pour un horaire hebdomadaire de quarante heures par accord collectif territorial conclu avant le 1^{er} février 1982 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures à compter du 1^{er} mars 1982.

Les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres fixés pour un horaire hebdomadaire de quarante heures par l'accord national du 16 décembre 1981 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures à compter du 1^{er} mars 1982.

Article 15

Dans le cas où l'horaire appliqué à la date de la signature du présent accord est inférieur pour une cause non conjoncturelle à l'horaire de référence fixé à l'article 13, la réduction d'horaire intervenue s'imputera sur celle prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet du versement de la compensation pécuniaire prévue à l'article 14 à la date limite fixée pour chaque tranche de réduction.

Article 16

Dans le cas où, après la date de signature du présent accord, un établissement ayant un horaire soumis à réduction en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 réduit pour une cause non conjoncturelle cet horaire d'une durée supérieure à la réduction prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 en fonction de son horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, dans la limite de la réduction effective qu'il a faite.

Article 17

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation sera maintenue mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

Article 18

L'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement. Des négociations s'ouvriront dans un délai maximum de quinze jours pour arrêter les modalités concrètes d'application du présent accord, d'une part, aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la convention collective nationale du 13 mars 1972, d'autre part, aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés visés par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974, dans le cadre de ce protocole.

Les dispositions particulières au personnel des services continus sont réglés dans l'annexe III, partie intégrante de l'accord.

Article 19

En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires, qui a été ramené à quarante-cinq heures de présence par semaine à compter du 1^{er} janvier 1981, sera ramené à quarante-quatre heures au 1^{er} juin 1982 et à quarante-trois heures au 1^{er} janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent seront également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

Article 20

Conformément à l'article L. 221-5-1 du code du travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ou après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée de travail du personnel d'encadrement.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail visés au présent article seront déterminées par la convention collective territoriale applicable ou, le cas échéant, dans le cadre des entreprises concernées. Elles sont d'au moins 50 p. 100 de la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 21

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000)⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaire, lorsqu'ils sont accolés au dimanche, pourront être chômés par roulement avant et après celui-ci sous réserve que cette période de repos demeure accolée au dimanche lorsque la réglementation actuelle le prévoit.

Article 22

Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

Article 23

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000)⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à

35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 213-2 du code du travail et après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conclusions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ou après autorisation de l'inspecteur du travail, la période de sept heures pendant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit pourra être déplacée dans une limite comprise entre 22 heures et 7 heures.

La durée minimale du repos consécutif prévu par l'article L. 213-4 du code du travail est portée de onze à treize heures.

Article 24

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa du présent article, la mise en application des mesures prescrites par le présent accord donnera lieu à une négociation annuelle avec les délégués syndicaux dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Cette négociation portera en particulier sur les points suivants :

- l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des « ponts » éventuels, de la modulation de l'horaire, etc. ;
- les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées ;
- l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ;
- un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14 ;
- les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, l'employeur communiquera aux délégués syndicaux, au moins deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.

En outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront régulièrement tenus informés par l'employeur de la mise en oeuvre des mesures concernant la durée du travail.

La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fera conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'organisation du travail visées par les articles L. 212-8, L. 213-2 et L. 221-5-1 du code du travail seront mises en oeuvre conformément aux prescriptions de ces articles.

L'employeur établira chaque année un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts. Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée lors de la négociation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

Article 25

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions en vigueur, sans préjudice des dispositions plus favorables décidées dans l'établissement.

Article 26

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, à l'occasion de leur réunion du deuxième semestre de 1982, à l'examen des conséquences dans leur circonscription de l'application du présent accord sur les divers aspects de la durée du travail et de l'emploi. Elles communiqueront une synthèse de leurs travaux aux parties signataires du présent accord en vue du bilan prévu par l'article 27.

Article 27

Les parties *signataires* du présent accord se réuniront dans le courant du mois d'octobre 1982, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats de l'application du présent accord en ce qui concerne notamment les

divers aspects de la durée du travail, la durée du fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production et plus généralement d'en tirer toutes les conclusions utiles pour l'avenir et les conditions selon lesquelles pourra être poursuivi le processus de réduction de la durée du travail en 1983.

Article 28

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.L.M.M. examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Article 29

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 1982.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où l'extension du présent accord ne serait pas obtenue, les parties signataires réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences. En tout état de cause, l'application des réductions d'horaires prévues au plus tard à l'échéance du 1^{er} janvier 1983 par les articles 7, 8, 9 et 10 est expressément subordonnée à l'extension préalable du présent accord.

Article 30

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, sans préjudice des dispositions ci-après. Les dispositions des articles 4 et 12 du présent accord ne sont pas applicables :

- aux entreprises de la réparation navale *dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord* ;
- au personnel de montage des chantiers ;
- au personnel des services après-vente,

pour lesquels, en raison de la nature de leur activité, les modalités d'application du contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail fixé par le décret du 27 janvier 1982, soit 130 heures, ainsi que de la modulation feront l'objet de négociations dans le cadre des entreprises concernées.

Article 31

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

ANNEXES

Annexe I

Tableau général des réductions prévues par l'article 7

(En heures)

HORAIRE de référence	1 ^{er} MARS 1982		1 ^{er} JUIN 1982		1 ^{er} JANVIER 1983	
	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant	Réduction	Horaire résultant
39					1/2	38 1/2
39 1/2	1/2	39			1/2	38 1/2
40	1	39				
	ou 1/2	39 1/2	1/2	39	1/2	38 1/2
40 1/2	1	39 1/2				
	ou 1/2	40	1/2	39 1/2	1/2	39
41	1	40				
	ou 1/2	40 1/2	1/2	40	1/2	39 1/2
41 1/2	1	40 1/2				
	ou 1/2	41	1/2	40 1/2	1/2	40
42	1	41				
	ou 1/2	41 1/2	1/2	41	1/2	40 1/2
42 1/2	1	41 1/2				
	ou 1/2	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43	1	42	1/2	41 1/2	1/2	41
43 1/2	1	42 1/2		42	1/2	41 1/2
44	1	43	3/4	42 1/4	1/2	41 3/4
44 1/2	1	43 1/2	3/4	42 3/4	1/2	42 1/4
45	1	44	1	43	1/2	42 1/2
> 45 1/2	1		1		1/2	

Annexe II - Exclusion du champ d'application

Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord :

- Beliard, Crighton et C^{ie}, S.A. ;
- Flandres Industrie ;
- Compagnie générale d'entretien et de réparation (C.O.G.E.R.) ;
- Ateliers et chantiers réunis du Havre et de La Rochelle-Pallice ;
- Compagnie marseillaise de réparations (C.M.R.) ;
- Ateliers J. Paoli, S.A. ;
- Ateliers et chantiers de Marseille-Provence (A.C.M.P.) ;

— Fouré, Lagadec et C^{ie} ;
— Ateliers français de l'Ouest ;
— Société A.R.N.I. Bordeaux.

Les entreprises de moindre importance exerçant une activité de réparation navale pourront faire l'objet de la même mesure par l'intermédiaire de leurs chambres syndicales territoriales.

Annexe III

Dispositions particulières applicables au personnel des services continus en complément de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 et visant à la mise en place progressive de la cinquième équipe

Compte tenu de l'effet bénéfique sur l'emploi de la mise en oeuvre de cette 5^e équipe et, par ailleurs, en vue de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et d'atténuer sensiblement et durablement l'impact sur les résultats des entreprises du coût des mesures de compensation financière qu'elles auront à supporter en application de la présente annexe, les parties signataires estiment indispensable que les pouvoirs publics prennent en compte, séparément, cette charge dans la mise au point des dispositions financières concernant Sollac, Sacilor et Usinor et des contrats de solidarité spécifiques à établir avec les autres sociétés concernées.

Les parties signataires considèrent également que la durée de marche des installations ne doit pas se trouver affectée par la réduction du temps de travail.

Article 1

Les parties signataires retiennent le principe de la mise en place progressive de l'horaire hebdomadaire moyen de trente-trois heures trente-six en cinq équipes pour le personnel des services continus pour faciliter des embauches de jeunes et constituer une des solutions aux problèmes d'emploi qui pourraient se trouver posés dans certains établissements⁽⁴⁾.

(4) Le calcul montre qu'en l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit, pour l'ensemble de la sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1 000 personnes.

Les parties décident qu'en tout état de cause, dans les établissements de Sollac, Sacilor et Usinor et leurs filiales sidérurgiques majoritaires, des mesures seront prises pour commencer à mettre en oeuvre la cinquième équipe dès la fin 1982, de telle sorte que des installations puissent fonctionner en cinq équipes dès 1983 (dès 1984 pour les autres entreprises couvertes par la présente annexe).

Cette mise en oeuvre se fera également en fonction des plans industriels qui seront arrêtés pour la sidérurgie et compte tenu, notamment, des problèmes d'emploi à résoudre.

Article 2

Au lieu et place des dispositions prévues aux articles 7 et 8 de l'accord national, les mesures de réduction de la durée du travail suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

L'horaire moyen hebdomadaire sera en tout état de cause réduit d'une heure trente au 1^{er} avril 1982 et d'une demi-heure au 1^{er} janvier 1983, dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à trente-neuf heures trente de travail et inférieur à quarante-trois heures de travail.

Pour les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est compris entre trente-neuf heures trente et trente-sept heures trente, la réduction d'horaire sera appliquée dans la limite de l'horaire de trente-sept heures trente au 1^{er} janvier 1983.

Une réduction supplémentaire d'une demi-heure sera appliquée au 1^{er} avril 1982 dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à quarante-trois heures et inférieur à quarante-quatre heures. Cette réduction supplémentaire sera portée à une heure dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à quarante-quatre heures.

La mise en application des mesures ci-dessus donnera lieu aux négociations prévues à l'article 24 de l'accord national.

Article 3

Au lieu et place des dispositions prévues à l'article 14 de l'accord national, les mesures de compensation suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

Les réductions d'horaires visant à la mise en place progressive de l'horaire de trente-trois heures trente-six s'accompagnent du maintien intégral du salaire, hors l'incidence des majorations pour astreintes (majoration pour services continus, pour heures supplémentaires, pour travail des dimanches et des jours fériés, pour travail de nuit, etc.) qui continueront à être indemnisées en fonction de l'horaire effectivement suivi.

Toute réduction d'horaire effectuée en vertu de l'article 2 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou S.M.I.C. lors de l'application de cette réduction.

En outre les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues à l'article 2 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

Article 4

Les jours de congés payés spéciaux dont bénéficie éventuellement le personnel des services continus seront remplacés par une réduction de la durée du travail d'une durée équivalente, qui donnera lieu à une compensation pécuniaire intégrale. Cette mesure ne fera pas obstacle à ce que les jours de repos correspondants soient utilisés avec la même souplesse.

L'horaire ainsi réduit constituera l'horaire hebdomadaire de référence à partir duquel seront décomptées les réductions d'horaire prévues à l'article 2.

Article 5

Les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent conformément aux dispositions prévues aux articles 3 et 5 de l'accord national.

Toutefois, dans le cas où l'application des dispositions des conventions collectives en vigueur à la date de conclusion du présent accord s'avérerait plus avantageuse pour les salariés, ce sont ces dispositions, dans leur rédaction actuelle, qui continueraient à s'appliquer.

Article 6

Les parties signataires se réuniront aussitôt que l'ensemble des plans industriels de la sidérurgie sera arrêté et connu, et au plus tard à la fin du premier semestre 1982.

Article 7

Pour les établissements relevant des conventions collectives de la sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle et du Nord, une réunion paritaire se tiendra, entre les parties signataires, dans le mois suivant la date de la signature du présent accord, en vue d'examiner :

- les modalités d'application de la présente annexe, en ce qui concerne notamment les barèmes de minima ;
- le problème des congés hiérarchiques ;
- le problème des congés supplémentaires prévus par l'avenant « Etam » des conventions collectives de Moselle et de Meurthe-et-Moselle pour le personnel, non visé par la présente annexe, ayant une responsabilité continue.

Il est convenu également d'ouvrir une négociation relative aux dispositions conventionnelles concernant l'indemnisation des astreintes.

Article 8

La présente annexe entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord national.

Aménagement du temps de travail Accord national du 17 juillet 1986

[Étendu par arr. 1^{er} oct. 1987, JO 2 oct.]

Mod. par Accord 7 mai 1996, étendu par arr. 12 décembre 1996, JO 18 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant 29 janv. 2000, étendu par arr. 31 mars 2000, JO 1^{er} avr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord 3 janv. 2002, étendu par arr. 3 mai 2002, JO 31 mai

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

[Avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982]

Article 1

Modulation

L'article 4 de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 est remplacé par un nouvel article 4 (voir dispositions générales).

Article 2

Travail en continu et travail en équipes successives

(Modifié par accord du 3 janvier 2002 étendu par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002)

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, prévoir l'organisation de travail en continu.

Dans ce cas, l'accord devra impérativement fixer une date limite, laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle l'horaire hebdomadaire effectif ne pourra excéder 33,36 heures en moyenne qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en cinq équipes.

L'accord devra, en outre, prévoir les modalités du passage à l'organisation de travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application.

Les embauchages éventuellement nécessaires lors du passage au travail en continu seront effectués, en priorité, par contrat de travail à durée indéterminée.

Article 3

Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

(Remplacé par accord du 7 mai 1996 étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996)

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000) ⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement 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 ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le paiement sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et des majorations y afférentes s'impose à l'employeur au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires de quatre-vingt-quatorze heures prévu par l'article 12 de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, dans les entreprises auxquelles il s'applique, si le salarié concerné le demande. Au-delà du contingent de cent trente heures visé à l'article L. 212-6 du code du travail, le remplacement du sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et de tout ou partie des majorations y afférentes est obligatoire dans toutes les entreprises.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 4 **Date d'entrée en vigueur**

Les dispositions ci-dessus prévues par les articles 1, 2 et 3 entreront en application, chacune en ce qui la concerne, dès que les modifications indispensables auront été apportées à la législation.

Accord paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 portant sur l'accord national du 17 juillet 1986

[Non étendu]

Les organisations soussignées — au vu de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, ainsi que de la procédure d'extension de l'accord national du 17 juillet 1986 qui a abouti à l'arrêté ministériel du 1^{er} octobre 1987 — sont convenues d'apporter les précisions suivantes.

1. *Les organisations soussignées rappellent que l'accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail a été assorti, lors de sa signature, d'une déclaration d'intention des organisations signataires qui fait partie intégrante de cet accord.⁽⁵⁾*

(5)

Déclaration d'intention des parties signataires

de l'accord national de la métallurgie du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail

En concluant l'accord ci-joint, qui constitue un avenant et un complément de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires entendent manifester leur volonté de poursuite d'une politique contractuelle active et de progrès, fondée à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de leur lutte pour l'emploi.

Dans le même esprit, les parties signataires se déclarent pleinement d'accord pour reprendre, dès l'automne prochain, leurs négociations sur les autres points du programme de travaux qu'elles ont arrêté lors de leur première réunion paritaire du 12 mai 1986.

L'accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail porte avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, comme l'indiquent le titre de l'accord national du 17 juillet 1986, la rédaction de l'alinéa 1 de son article 1^{er}, la rédaction des références figurant aux alinéas 6 et 7 de cet article 1^{er}.

2. *Les organisations soussignées rappellent que la déclaration d'intention des parties signataires de l'accord national du 17 juillet 1986 énonce que, « en concluant l'accord », elles ont entendu « manifester leur volonté ... fondée à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de leur lutte pour l'emploi ».*

L'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de la lutte pour l'emploi, contiennent les données économiques et sociales justifiant l'accord national du 17 juillet 1986.

En effet, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie de « l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises », c'est faire le constat que cette compétitivité est insuffisante dans les industries métallurgiques, et que son amélioration dépend notamment de la mise en oeuvre des dispositions arrêtées par l'accord national du 17 juillet 1986 y compris en matière de modulation, pour qu'une entreprise puisse faire face à une conjoncture cyclique, ou haussière, ou baissière.

De même, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie de « la sauvegarde des conditions de vie des salariés », c'est nécessairement viser les conditions de vie des salariés travaillant dans les industries métallurgiques, ainsi que les inconvénients sérieux qui auraient pu, éventuellement, résulter, pour ces salariés, de nouvelles règles nationales insuffisamment précises sur l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie, y compris en matière de modulation.

De même, énoncer la volonté des organisations signataires représentatives dans la métallurgie du « renforcement de leur lutte pour l'emploi », c'est nécessairement se référer à tous les éléments économiques et sociaux de la situation de l'emploi dans les industries métallurgiques, notamment à ceux relatifs à la durée d'utilisation des équipements, aux coûts économiques et sociaux qui en découlent, au développement ou au maintien ou à la suppression d'emplois que cette durée peut entraîner dans la métallurgie, selon que le temps de travail fait ou non l'objet d'aménagements et de modulation.

Toutes ces données économiques et sociales sont d'autant plus connues qu'elles avaient déjà été largement commentées dans des rapports officiels publiés avant les négociations de l'accord national du 17 juillet 1986.

En outre, comme l'accord national du 17 juillet 1986 porte avenant à l'accord national du 23 février 1982, il en résulte que la déclaration liminaire de ce dernier conserve toute sa valeur, y compris pour le nouvel article 4 sur la modulation inséré dans l'accord du 23 février 1982 par celui du 17 juillet 1986.

De ce fait, les nouvelles dispositions sur la modulation sont également justifiées par les données économiques et sociales contenues dans la déclaration liminaire d'intention du 23 février 1982.

3. Les organisations soussignées rappellent que la question des conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, a été réglée par l'accord national du 17 juillet 1986 selon les modalités suivantes.

Le mémento de la réunion paritaire de négociation du 17 juin 1986 — dont copie a été remise en son temps à toutes les organisations syndicales participantes ainsi qu'en font foi les récépissés de délivrance — mentionne que la délégation patronale avait alors déclaré ce qui suit :

« Il conviendra également de prévoir que si la modulation ne peut pas être respectée intégralement, il y aura information du comité d'entreprise et des délégués syndicaux (que ce soit pour les heures supplémentaires s'imputant sur le contingent ou pour le chômage partiel) ».

Finalement, lors de la réunion paritaire de négociation du 1^{er} juillet 1986, devait être arrêtée la disposition suivante, figurant à l'alinéa 6 du nouvel article 4 inséré dans l'accord national du 23 février 1982 par l'accord national du 17 juillet 1986 :

« La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative qui peut porter sur tout ou partie de l'année et qui doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire. Dans le cas où la modulation qui a été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. »

Cette dernière phrase constitue une disposition applicable, en particulier, en cas de recours au chômage partiel et ajoute, dans ce cas, aux conditions aménagées par les textes législatifs et réglementaires sur le chômage partiel une condition supplémentaire : la consultation des délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux et de comité d'entreprise, la consultation des délégués du personnel.

Cette consultation ne dispense évidemment pas du respect de toutes les conditions aménagées par les lois, décrets et arrêtés, pour le recours au chômage partiel et le bénéfice de l'aide de l'État en la matière : ces conditions législatives et réglementaires sont sous-entendues dans la disposition précitée de l'accord national du 17 juillet 1986, laquelle, de ce fait, s'y réfère implicitement mais nécessairement en cas de chômage partiel.

4. Les organisations soussignées rappellent que la question des mesures applicables au personnel d'encadrement en cas de modulation a été réglée par l'accord national du 17 juillet 1986 de la façon suivante.

En insérant un nouvel article 4 dans l'accord national du 23 février 1982, l'accord national du 17 juillet 1986 a du même coup soumis le nouveau régime de la modulation des horaires aux dispositions de l'accord national du 23 février 1982 qui visent « l'article 4 du présent accord » ou encore « la modulation », ou encore « l'ensemble des dispositions du présent accord » (*).

Or, l'accord national du 23 février 1982 comporte un article 18 qui stipule que « l'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement », selon des modalités définies par cet article 18.

Par suite, les clauses de cet article 18 régissent l'application au personnel d'encadrement des dispositions instituées en matière de modulation par l'accord national du 17 juillet 1986.

(*) L'article 4 a été à nouveau redéfini par l'accord national du 24 juin 1991. Celui-ci stipule qu'il s'applique également au personnel d'encadrement.

5. Toutes les précisions énoncées dans les paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-dessus sont réputées faire partie intégrante de l'accord national du 17 juillet 1986 depuis son établissement, en raison de leur caractère avant tout interprétatif. Est annexée au présent acte paritaire, en tant que de besoin, une reproduction de la déclaration liminaire et des quatre articles de l'accord national du 17 juillet 1986, reproduction rendue publique et publiée à l'époque.

6. Les organisations soussignées prennent acte des éléments suivants :

— le rapport établi par l'administration du travail en vue de la séance du 30 septembre 1987 de la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, énonce en particulier ce qui suit :

« L'accord du 17 juillet 1986 contient l'ensemble des clauses permettant de cadrer le régime de modulation et est à cet égard conforme à la loi. Il en est ainsi des clauses substantielles que constituent la limite supérieure de la modulation, les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation (cf. déclaration liminaire), les droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation, le programme indicatif, le délai de prévenance. »

Les organisations soussignées prennent acte de ces considérations, y compris de celle selon laquelle l'accord national du 17 juillet 1986 « contient ... les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation (cf. déclaration liminaire) » ;

— l'arrêté ministériel du 1^{er} octobre 1987, portant extension de l'accord national du 17 juillet 1986 (Journal officiel du 2 octobre 1987), énonce en particulier ce qui suit :

« Considérant que les dispositions de l'accord national du 17 juillet 1986 sont conformes aux dispositions des articles L. 212-8 et suivants du code du travail relatifs à la modulation, à celles de l'article L. 221-10 relatif à l'organisation du travail de façon continue et à celles de l'article L. 212-5 relatif au repos compensateur. »

Les organisations soussignées prennent également acte du contenu de l'arrêté ministériel du 1^{er} octobre 1987 précité, y compris de l'exclusion, de l'extension, du deuxième alinéa de l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986, alinéa relatif aux repos compensateurs à 20 p. 100 et à 50 p. 100 institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

7. Le présent acte paritaire a été établi entre les organisations signataires de l'accord-avenant du 17 juillet 1986 conformément aux dispositions étendues de l'article 28 de l'accord national du 23 février 1982, qui réserve l'interprétation paritaire de dispositions insérées dans celui-ci pour l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie, aux organisations nationales signataires des dispositions interprétées.

Le présent acte paritaire est, conformément aux termes de l'article L. 132-2 du code du travail, un acte conclu entre les organisations soussignées ; il a la nature d'accord collectif soumis aux dispositions des articles L. 132-2 et suivants du code du travail.

En conséquence, le présent acte paritaire est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 24 juin 1991

Travail à temps partiel, modulation d'horaire et horaires cycliques

[Étendu par arr. 3 janv. 1992, JO 11 janv.]

Mod. par Accord 7 mai 1996, étendu par arr. 12 décembre 1996, JO 18 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant 29 janv. 2000, étendu par arr. 31 mars 2000, JO 1^{er} avr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Préambule

Après avoir procédé à un bilan de la situation dans la métallurgie en matière d'aménagement du temps de travail, les organisations soussignées, convaincues de la nécessité de la politique contractuelle pour exercer une fonction d'impulsion et de régulation, comme de l'intérêt de la négociation d'entreprise, ont décidé de procéder à la conclusion d'un nouvel accord national sur les trois points suivants : le travail à temps partiel, la modulation d'horaire, les horaires cycliques.

Afin de faciliter l'offre d'emploi à temps partiel dans la métallurgie, tout en sauvegardant les droits et garanties des salariés, les parties contractantes estiment qu'il est utile d'attirer plus particulièrement l'attention des employeurs et des salariés sur le régime du travail à temps partiel.

Le présent accord national porte, en matière de modulation d'horaires, avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982, modifié par l'accord-avenant du 17 juillet 1986, lui-même ayant fait l'objet de l'acte paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987, notamment quant aux données économiques et sociales.

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de pouvoir organiser la durée du travail dans le cadre de cycles réguliers de plusieurs semaines, dans des situations autres que le travail en continu. Cette organisation du temps de travail est justifiée, non seulement par la nécessité d'accroître l'efficacité de l'utilisation des équipements, mais également par celle d'améliorer les conditions de vie des salariés, notamment en permettant une rotation plus harmonieuse des équipes ou encore en facilitant l'octroi des réductions d'horaire sous forme de demi-journées ou de journées complètes de repos, après négociation conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

Dispositions

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 2

Travail à temps partiel

(Voir l'article 4 de l'accord du 7 mai 1996)

Article 3

Modulation des horaires

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000) ⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

Voir l'expos é inséré avant les dispositions de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail et le nouvel article 4 sur la modulation des horaires institué dans ce même accord.

Article 4

Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos

compensateur

(Remplacé par accord du 7 mai 1996 étendu par arrêté du 12 décembre 1996, JO 18 décembre 1996)

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO du 1^{er} avril 2000) ⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

Un accord d'entreprise ou d'établissement 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 ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le paiement sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et des majorations y afférentes s'impose à l'employeur au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires de quatre-vingt-quatorze heures prévu par l'article 12 de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, dans les entreprises auxquelles il s'applique, si le salarié concerné le demande. Au-delà du contingent de cent trente heures visé à l'article L. 212-6 du code du travail, le remplacement du sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et de tout ou partie des majorations y afférentes est obligatoire dans toutes les entreprises.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 5 Horaires cycliques

Voir le deuxième alinéa de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 complété.

Article 6 Dispositions complémentaires

Le présent accord national n'affecte d'aucune manière les dispositions de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986, ni celles du premier alinéa de l'article 3 de celui-ci, les unes et les autres étant étendues en vertu de l'arrêté ministériel du 1^{er} octobre 1987 (JO du 2 octobre 1987).

Indépendamment des dispositions de l'article 3 du présent accord national, et indépendamment des dispositions de l'article 1 de l'accord national du 17 juillet 1986 sur la modulation des horaires, les dispositions initiales de l'article 4 de l'accord national du 23 février 1982 — reproduites au J.O. du 23 avril 1982 (p. 3842) — sont réputées non écrites depuis le 20 juin 1987, date de publication au *Journal officiel* de la loi n° 87-423 du 19 juin 1987.

Il en est de même en ce qui concerne le dernier alinéa de l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986.

Article 7 Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord national du 7 mai 1996

(Portant avenant aux accords du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991)

[Étendu par arr. 12 déc. 1996, JO 18 déc.]

Mod. par Avenant 29 janv. 2000, étendu par arr. 31 mars 2000, JO 1^{er} avr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) des salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

L'importance du chômage et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux les moyens d'enrayer sa progression, de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.

Dans ce contexte, les entreprises doivent avoir une politique de l'emploi dynamique, fonction de l'évolution de leur marché et de la prise en compte du rôle des femmes et des hommes dans l'amélioration de leur compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose donc une meilleure combinaison du travail des hommes et de l'utilisation du capital ainsi que des moyens matériels de l'entreprise, appuyée sur la recherche, l'innovation, le renforcement de l'action commerciale. Elle suppose aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour atteindre ce but, et en application de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, un accord national sur les points suivants :

- organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail ;
- remplacement du paiement d'heures supplémentaires ou de certaines autres dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail par un repos ;
- travail à temps partiel ;
- compte épargne-temps.

Afin de maintenir l'emploi dans le secteur de la métallurgie, voire de le développer, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leurs horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail tout en prenant en compte les souhaits des salariés et leurs propres impératifs. Conscientes de cette situation, les parties signataires entendent ouvrir, à toutes les entreprises qui envisagent des fluctuations de leurs horaires, la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés.

Pour les entreprises qui ne recourraient pas aux formules de modulation ou d'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires constituent une variable d'ajustement pour faire face aux surcroûts aléatoires de travail. Afin de dégager des heures de travail qui pourraient être attribuées à des demandeurs d'emploi, les parties signataires veulent privilégier le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Dans cet esprit, pour augmenter au maximum le volume d'heures de travail offert, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent que seuls des accords d'entreprise permettent, là où les conditions en sont réunies, le remplacement, total ou partiel, de certaines dispositions à caractère financier compensant les inconvénients d'horaires, par des temps de repos équivalents.

Le travail à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui peut améliorer la situation de l'emploi, en offrant aux salariés qui le souhaitent l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie per-

sonnelle tout en dégageant des heures de travail au profit de demandeurs d'emploi, mais aussi en permettant aux employeurs de proposer des postes de travail à temps partiel aux intéressés. Pour ces raisons, les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'encourager son développement en améliorant son image et en apportant des garanties aux personnels concernés. Elles estiment nécessaire :

- de sensibiliser les entreprises et les salariés à l'intérêt que peut présenter cette forme d'horaire ;
- d'exposer sous forme d'un document unique l'ensemble des droits des salariés à temps partiel, tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de façon à faire apparaître clairement que les intéressés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, de la conclusion de leur contrat de travail à sa rupture ;
- d'inciter les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel.

Si l'année apparaît mieux adaptée que la semaine pour gérer les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors de surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une nouvelle formation, ou partir à la retraite de façon anticipée. Aussi, les parties signataires ont décidé de fixer un cadre pour instituer des comptes épargne-temps dans les entreprises au profit des salariés qui le désirent.

Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires réexamineront l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 1

Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000) ⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

1.1

Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord, pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent concourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

1.2

Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de douze mois consécutifs.

1.3

Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel visée au 1.1. Cette consultation a lieu au moins quinze jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

1.4

Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important, d'au moins trois jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait, et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

1.5

Limites maximales et répartition des horaires

Sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder dix heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder quarante-six heures sur une semaine donnée et quarante-quatre heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives.

À titre exceptionnel, la durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à douze heures pour le personnel de montage des chantiers ainsi que le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de quarante-quatre heures en moyenne sur douze semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition du travail du salarié, sans excéder six et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.6

Réduction d'horaire et détermination de l'horaire annuel

Les salariés auxquels sera appliqué ce système de décompte de l'horaire, bénéficieront d'une réduction de leur horaire annuel de travail ⁽¹⁶⁾ après déduction des congés légaux et conventionnels collectifs, équivalente à l'horaire moyen d'une journée de travail

(16) L'horaire collectif de travail annuel est égal à l'horaire hebdomadaire effectif de l'entreprise (égal ou inférieur à 39 heures tel qu'il résulte des accords antérieurs de réduction d'horaire applicables à l'entreprise et notamment de l'accord du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail) multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année et ensuite diminué du volume de la réduction d'horaire prévue ci-dessus, au titre du décompte du temps de travail sur l'année.

Le nombre de semaines travaillées sur un an est calculé selon la formule suivante : 365 jours annuels diminué de (52 jours de repos hebdomadaire légal + nombre de jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels + nombre de jours fériés habituellement chômés correspondant à des jours ouvrables) puis divisé par 6 jours ouvrables.

⁽¹⁷⁾ à laquelle s'ajouteront des réductions d'horaire supplémentaires dont l'importance sera fonction du nombre de semaines au cours desquelles l'horaire aura varié pour s'adapter à la charge de travail :

(17) L'horaire moyen d'une journée de travail pris en compte pour calculer la réduction d'horaire est égal à l'horaire hebdomadaire effectif visé ci-dessus divisé par 5.

— si, sur la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, par rapport à l'horaire égal de trente-neuf heures ou l'horaire effectif pour les entreprises soumises à un horaire hebdomadaire inférieur, moins de treize semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen d'une journée de travail ;

— si, sur la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, de treize à vingt-quatre semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de deux journées de travail ;

— si, sur la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, de vingt-cinq à trente-six semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de quatre journées de travail ;

— si, sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, plus de trente-six semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de cinq journées de travail.

Les réductions d'horaire ci-dessus seront appliquées par l'octroi de demi-journées ou de journées supplémentaires de repos, en concertation avec le salarié.

Quel que soit son type de rémunération, le personnel d'encadrement (ingénieurs, cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés) soumis à un horaire, et annualisé dans les conditions prévues au présent accord, bénéficiera du système de décompte de l'horaire et des demi-journées ou journées supplémentaires de repos visées ci-dessus.

1.7 Compensation des réductions d'horaire

Les demi-journées ou les journées de réduction d'horaire ci-dessus, résultant de la mise en place du régime de décompte du temps de travail sur l'année, s'accompagneront du maintien intégral du salaire de base déterminé par rapport à l'horaire hebdomadaire effectif pratiqué antérieurement, égal à trente-neuf heures ou à la durée conventionnelle inférieure.

Ces demi-journées ou journées constituent une période d'exécution normale du contrat de travail.

1.8 Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire effectif pratiqué antérieurement, égal à trente-neuf heures ou à la durée conventionnelle inférieure.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, *notamment* du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1.9 Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif a été dépassé, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

1.10 Chômage partiel sur la période de décompte

1.10.1 Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsqu'en cours de période de décompte il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 p. 100 du salaire mensuel.

1.10.2 Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 p. 100 du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions de l'article 1.10.1 pour éviter cette situation.

Article 2

Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

(Remplace l'article 3 de l'accord du 17 juillet 1986 et l'article 4 de l'accord du 24 juin 1991)

Article 3

Remplacement des compensations financières pour inconvénients d'horaires par un repos compensateur

Les dispositions en vigueur à caractère financier, compensant les inconvénients d'horaires liées au travail en équipes, travail de nuit, travail le samedi, travail le dimanche, etc., demeurent applicables. Toutefois, lors de la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail, et afin de libérer des heures de travail, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les entreprises ou établissements pourront décider, seulement par accord collectif, le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.

Article 4

Travail à temps partiel

Mod. par Accord, 23 sept. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

4.1

Définition

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

4.2

Formalités de mise en œuvre

Le travail à temps partiel, comme toute nouvelle forme d'aménagement du temps de travail, doit être négocié avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, si l'employeur envisage de le mettre en place ou de le développer.

À cette occasion sera examinée la possibilité d'améliorer, dans un ou plusieurs des domaines suivants : rémunération, retraite, indemnité de départ à la retraite, chômage, indemnité de licenciement, et dans les conditions prévues par le présent accord, les droits des salariés pour lesquels le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'employeur.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les horaires à temps partiel ne peuvent être introduits par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail doit être informé de l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours. En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

Les emplois à temps partiel peuvent être proposés par l'employeur ou demandés par les salariés intéressés. Le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante.

Le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite

occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

À l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

4.3

Priorité d'emploi

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, notamment en cas d'événement familial grave. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

4.4

Décompte des salariés dans l'effectif de l'entreprise

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat par rapport au temps de travail des salariés à temps plein.

4.5

Forme du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée du travail, la répartition des horaires de travail et les conditions de sa modification, la qualification, la rémunération du salarié.

Il informe le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de la signature du contrat dans les domaines de la protection sociale suivants : la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, le chômage.

Enfin, il comporte également les autres mentions obligatoires prévues, le cas échéant, par la convention collective des industries métallurgiques applicable.

4.6

Période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein.

Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure. Toutefois, en cas de travail à temps partiel dont l'horaire est apprécié sur l'année, la période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif.

4.7

Volume et répartition des horaires de travail

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié. Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat, sauf accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail prévoyant un volume supérieur. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée par l'accord ou la convention collective, compte tenu de la période d'appréciation de l'horaire, semaine, mois ou année.

Le contrat de travail doit également prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Si le contrat de travail comporte un horaire hebdomadaire, il doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Si le contrat de travail comporte un horaire mensuel, il doit mentionner les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et la répartition de la durée du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail comporte un horaire annuel, il doit mentionner les périodes de travail ainsi que la répartition des heures au cours des mois et des semaines travaillés.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir le salarié au moins trois jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.

Dans les cas exceptionnels où la nature de l'activité ne permet pas de préciser, dans le contrat de travail, les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, ce contrat de travail fixera les périodes à l'intérieur desquelles le salarié sera susceptible de travailler. Le salarié sera informé de sa date effective de travail au moins sept jours calendaires avant celle-ci. Le salarié peut refuser deux fois les dates proposées par l'employeur, si le volume de travail demandé entre dans le cadre de l'horaire contractuel annuel. Il peut les refuser quatre fois si le volume de travail demandé entre dans le cadre des heures complémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à trois heures, sauf accord du salarié. En dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur de cette journée. Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures.

Si les salariés à temps partiel soumis à un horaire imposé et contrôlé suivent l'horaire collectif, leurs horaires sont affichés dans l'entreprise. Si les horaires de ces salariés sont différents de l'horaire affiché, l'employeur doit tenir un document de contrôle de leur temps de travail.

4.8

Classement des salariés

Le contrat de travail doit mentionner le classement du salarié à temps partiel tel qu'il est défini par les conventions et accords collectifs en vigueur. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas provoquer de discrimination dans le domaine des classifications.

4.9

Rémunération

Le contrat de travail du salarié à temps partiel précise les éléments de la rémunération. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, peut être lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande de l'employeur, les entreprises pourront prévoir une incitation financière, de préférence sous forme d'une indemnité de passage à temps partiel.

4.10

Chômage partiel (§ abrogé par Accord, 23 sept. 2016, étendu)

4.11

Droits légaux et conventionnels

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques applicables aux intéressés, ou par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement les concernant. Pour tous les droits liés à l'ancienneté, celle-ci est calculée en prenant en compte les périodes non travaillées dans leur totalité.

4.11.1

Repos hebdomadaire

Tout salarié à temps partiel doit avoir au moins un jour de repos par semaine, ce repos hebdomadaire doit avoir une durée conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et doit être donné le dimanche, sauf si l'activité du salarié est visée par un des cas de dérogation prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

4.11.2

Jours fériés

Dès lors qu'un jour férié légal chômé dans l'entreprise coïncide avec un jour où le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler, les heures de travail perdues du fait de ce chômage ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme telles.

4.11.3

Congés payés

Tout salarié à temps partiel a droit à un congé légal dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou d'absence assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou par la convention collective applicable, quel que soit son horaire à l'intérieur de cette période.

À la durée du congé ainsi défini s'ajoutent, s'il y a lieu, les congés supplémentaires de fractionnement prévus par la loi et les congés supplémentaires éventuellement prévus par la convention collective applicable.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

L'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

4.11.4

Congés pour événements familiaux

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues par la loi ou les textes conventionnels applicables, dès lors qu'il est présent au travail au moment de l'événement.

4.12

Protection sociale

Les salariés à temps partiel cotisent aux assurances sociales, au régime de retraite complémentaire et d'assurance chômage ainsi que, le cas échéant, au régime de prévoyance sur la base de leur salaire réel.

Toutefois, pour le calcul des cotisations plafonnées, il est opéré un abattement de plafond proportionnel au temps de travail, si la rémunération du poste de travail à temps complet correspondant au poste de travail à temps partiel est supérieure au plafond de cotisation. S'agissant des salariés à employeurs multiples, l'abattement de plafond est opéré par rapport à la rémunération totale perçue chez les différents employeurs.

En application des dispositions en vigueur, les salariés à temps partiel bénéficient d'une protection sociale dans les conditions ci-dessous.

4.12.1

Assurance maladie

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant un an suivant la fin de la période de référence citée ci-dessous s'il justifie :

- soit avoir cotisé pendant un mois sur une rémunération au moins égale à 60 fois la valeur du SMIC ;
- soit avoir effectué pendant un mois au moins soixante heures de travail salarié ;
- soit avoir cotisé pendant trois mois sur des rémunérations au moins égales à 120 fois la valeur du SMIC ;
- soit avoir effectué pendant trois mois au moins cent vingt heures de travail salarié.

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant deux ans suivant la fin de la période au cours de laquelle il justifie :

- soit avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2 030 fois la valeur du SMIC ;
- soit avoir effectué au moins 1 200 heures de travail salarié.

Le salarié a droit aux indemnités journalières pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail s'il a cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois civils précédents ou s'il a effectué au moins 200 heures de travail au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail.

Au-delà de six mois d'arrêt de travail, le service des indemnités journalières est maintenu, sous réserve que l'assuré soit immatriculé depuis douze mois, s'il justifie soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois la valeur du SMIC pendant les douze mois civils précédant l'arrêt de travail, soit avoir effectué au cours de cette même période 800 heures de travail salarié.

4.12.2

Assurance maternité

Le droit aux prestations en nature de l'assurance maternité est ouvert dans les mêmes conditions que pour l'assurance maladie.

L'assuré bénéficie des prestations en espèces de l'assurance maternité s'il justifie d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale au moins égale à dix mois, à la date présumée de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il doit également justifier, soit au début du neuvième mois avant la date présumée de l'accouchement, soit à la date du début du repos prénatal, soit à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, avoir versé, pendant les six mois civils précédents, des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 1 015 fois la valeur du SMIC ou avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des trois mois civils précédents.

4.12.3

Assurance invalidité

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit être âgé de moins de soixante ans et présenter une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

Il doit aussi justifier d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale de douze mois et avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2 030 fois la valeur du SMIC pendant les douze mois civils précédents ou avoir effectué 800 heures de travail.

4.12.4

Assurance décès

L'assurance décès garantit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré qui a cotisé dans les mêmes conditions que celles qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie.

4.12.5

Assurance accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient des prestations en nature et en espèces, c'est-à-dire des indemnités journalières, ainsi que des indemnités en capital ou rentes pour accident du travail ou maladie professionnelle dès leur première heure de travail.

4.12.6

Assurance vieillesse

L'acquisition des droits à la retraite du régime général d'assurance vieillesse se fait proportionnellement au salaire sur lequel il est cotisé. Il est validé un trimestre chaque fois que le salarié a cotisé sur 200 fois la valeur du SMIC au cours d'une année. Il ne peut y avoir plus de quatre trimestres validés dans l'année.

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 cinq 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.

4.12.7

Indemnisation complémentaire des absences maladie ou accident

En application de l'accord de mensualisation des industries métallurgiques du 10 juillet 1970 et des textes conventionnels applicables, l'employeur est tenu de maintenir au salarié à temps partiel dont le contrat de travail est suspendu du fait de la maladie ou de l'accident sa rémunération en tout ou partie. L'indemnisation par l'employeur se fait sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maladie ou accident.

4.12.8

Indemnisation complémentaire des absences maternité

Lorsque la convention collective applicable prévoit l'indemnisation des absences maternité, celle-ci se fera sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maternité.

4.12.9

Régime de prévoyance complémentaire maladie, accident, maternité, invalidité, décès

Lorsqu'il existe un régime de prévoyance complémentaire pour maladie, accident, maternité, invalidité, décès, dans l'entreprise, les salariés à temps partiel en bénéficient dans les conditions de ce régime.

4.12.10

Retraite complémentaire

Les points de retraite complémentaire sont acquis proportionnellement au salaire réel sur lequel il est cotisé.

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 cinq 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.

4.13

Représentation du personnel et droit syndical

Les salariés à temps partiel peuvent être investis de tous mandats électifs ou syndicaux.

4.14

Formation professionnelle

Le fait de travailler à temps partiel ne peut faire obstacle à l'accès à la formation professionnelle continue.

Les salariés à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.15

Évolution de carrière

Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

4.16

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet. En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de l'horaire qui aurait été effectué pendant la durée du préavis.

4.17

Heures pour recherche d'emploi

Le salarié à temps partiel a droit aux heures pour recherche d'emploi, proportionnellement à son horaire de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.18

Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées en fonction de l'ancienneté et du salaire de l'intéressé. Si le salarié a été occupé successivement à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, les indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

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 cinq 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 deux ans suivant le passage à temps partiel.

4.19

Allocations de chômage

Les salariés à temps partiel licenciés bénéficient des allocations de chômage suivant les règles du régime d'assurance chômage applicables au moment du licenciement.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises étudieront la possibilité de calculer les cotisations au régime d'assurance chômage sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, sur une période maximale de deux ans suivant le passage à temps partiel.

Article 5

Compte épargne-temps

(Supprimé par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000)⁽³¹⁾

(31) Le présent avenant entrera en vigueur à la date à laquelle entrera effectivement en vigueur l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Toutefois, les articles 3, 6, 12 et 21 de l'Accord national du 23 février 1982, 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, et 1 de l'Accord national du 7 mai 1996 sont maintenus en vigueur pour les entreprises de 20 salariés ou moins, jusqu'à la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour ces entreprises, soit le 1^{er} janvier 2002, sauf si elles décident d'anticiper la date de passage de la durée légale à 35 heures et d'appliquer les articles 5, 6, 8 et 10 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les entreprises de plus de 20 salariés, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, décomptent l'horaire sur l'année en application soit de l'article 3 de l'Accord national du 24 juin 1991, soit de l'article 1 de l'Accord national du 7 mai 1996, pourront continuer à appliquer ces accords jusqu'au terme de la période en cours de décompte de l'horaire, à condition d'appliquer, à partir de la date d'entrée en vigueur

de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, la réglementation relative aux heures supplémentaires, dans les conditions qu'elle prévoit, aux heures excédant une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine travaillée.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 6 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur après la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, les dispositions de l'article 5 n'entreront en vigueur qu'après qu'auront été réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à sa mise en oeuvre.

Article 7 **Dépôt**

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Réduction du temps de travail à 35 heures **Accord national du 28 juillet 1998**

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Mod. par Avenant, 29 janv. 2000, étendu par arr. 31 mars 2000, JO 1^{er} avr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord, 25 févr. 2003, étendu par arr. 3 juin 2003, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Avenant, 20 déc. 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFTC.

Mod. par Accord du 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Toutefois, les dispositions suivantes n'entreront en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent accord :

— alinéa premier de l'article 2 fixant le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires ;

— onze premiers alinéas de l'article 8 fixant les catégories de salariés pouvant être visés par le régime du forfait défini en jours sur l'année ;

— seizième et dix-septième alinéas de ce même article 8 fixant la garantie de rémunération applicable au salarié cadre ou non-cadre ayant conclu avec son employeur une convention de forfait en jours sur l'année ;

— trois derniers alinéas de ce même article 8 fixant les indemnités de licenciement et de départ à la retraite du salarié non-cadre ayant été lié, avec son employeur, par une convention de forfait en jours sur l'année.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord 7 déc. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Signataires :

Organisations patronales :

UIMM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Mod. par Accord, 1^{er} juill. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 27 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

Mod. par Accord, 23 sept. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont, à maintes reprises, faites leurs et traduites dans le cadre

de la politique conventionnelle.

C'est d'abord de la croissance, et notamment du développement de l'activité industrielle en France, que l'on peut attendre une amélioration de l'emploi, direct ou indirect. Cet objectif est d'autant plus un impératif que l'évolution des dix dernières années souligne que les entreprises industrielles tirent l'essentiel de leur croissance de leur activité internationale.

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi en France, il est donc essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie ouverte sur le monde dans laquelle les entreprises métallurgiques sont particulièrement exposées à la concurrence.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes, et qui s'inscrive dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements *et les territoires* d'outre-mer.

Article 2 **Salariés visés**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

I. Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

Article 3 **Principes généraux**

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du Code du travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du Code du travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du Code du travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du Code du travail.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux VRP et aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. A l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Article 4 **Durée légale du travail**

Pour les entreprises de plus de vingt salariés ⁽²¹⁾ ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif

(21) L'effectif de plus de vingt salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du Code du travail et l'article L. 421-2 du Code du travail.

⁽²⁴⁾ des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1

(24) La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail.

A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait

l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

^{er} janvier 2000 par l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002 par l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Conformément à l'article 1^{er}, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002.

Article 5 **Réduction de l'horaire effectif de travail**

Mod. par Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment lorsque la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du Code du travail.

Lors de la mise en oeuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3^{ème} alinéa de l'article L. 212-2 du Code du travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail, relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sur cinq jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous

réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront 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.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si la prise de ces jours s'inscrit dans le cadre d'une période de quatre semaines conformément à l'article L. 212-9 du code du Travail. 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-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, 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 d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du Code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 du Code du travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront, conformément à l'article L. 212-9, II, du Code du travail, être affectés à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

Article 6

Modalités de réduction du potentiel annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

Mod. par Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

6.1

Volume du contingent

(Avenant 14 avril 2003, étendu)

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du Travail est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la

semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du Travail. Ce contingent est réduit à 175 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail. Ces nombres ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4 du code du travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Toutefois, dans les entreprises où l'organisation du travail le permet, le salarié qui le souhaite peut, conformément à l'article L. 212-6-1 du code du Travail, effectuer, en accord avec son employeur et sur une période convenue, des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires du contingent visé ci-dessus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) L'employeur peut faire effectuer les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail, sans avoir à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avoir recueilli l'accord exprès du salarié concerné dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Cet avenant devra préciser le nombre d'heures que le salarié concerné sera conduit à effectuer sur une période donnée, après épuisement du contingent, dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le paiement des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail se fera selon les modalités prévues au paragraphe 6.3 ci-dessous.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La réalisation des heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1 du code du Travail ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions législatives et conventionnelles applicables.

6.2

Mise en oeuvre du contingent

La mise en oeuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6.3

Modalités de paiement des heures supplémentaires

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas, sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations conventionnelles ou légales applicables dans l'entreprise, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paye. Toutefois, un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint que le présent accord national, conclu postérieurement au 3 mars 2006, ne peut retenir des taux de majoration inférieurs, respectivement, aux taux de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes, à l'exception des entreprises de 20 salariés ou moins pour lesquelles le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires est, dans les conditions prévues par la loi, de 10 %. La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et indépendante, pour l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis, du nombre de jours travaillés dans le mois, le mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. La rémunération mensuelle réelle des heures supplémentaires régulières est alors calculée en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12^{ème}.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La majoration prévue par l'article L. 212-5 I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire ou être attribuée en repos.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4

Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du Code du travail.

Article 7

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

(Modifié par avenant du 14 avril 2003, étendu par arrêté du 2 juin 2003, JO 11 juin 2003)

Un accord d'entreprise ou d'établissement 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 ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du Code du travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du Code du travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de six mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 8

Organisation du temps de travail sur l'année

Mod. par Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord, 23 sept. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

8.1

Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

8.2

Champ d'application

(Avenant 14 avril 2003, étendu)

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront 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 pourront faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire à la modulation des horaires hebdomadaires.

8.3

Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du Code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.4

Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du Code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 du Code du travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

8.5

Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année

(Avenant 14 avril 2003 , étendu)

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers, collectifs ou individuels selon la situation, devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera sus-

ceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre. Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 du code du Travail, devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

8.6

Délai de prévenance des changements d'horaires

(Avenant du 14 avril 2003)

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés, des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise se voit, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, imposer des contraintes - d'ordre technique (panne de machine, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.) - sur la nature desquelles l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie, d'une indemnité d'inconfort ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe 8.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

8.7

Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

8.8

Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des

cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9

Heures excédentaires sur la période de décompte

(Avenant 14 avril 2003 , étendu)

(Accord 3 mars 2006, étendu) Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, dépasse l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures de travail effectif visé à l'article L. 212-8 du code du travail, les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail, à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

8.10

Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1

Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

8.10.2

Chômage partiel à la fin de la période de décompte (Art. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, étendu)

Article 9

Durée quotidienne du travail et repos quotidien

Mod. par Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut-être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

— salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;

— salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

— salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires ;

— salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc. ;

Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, en principe, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour. Il s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée par accord collectif.

Article 10

Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du Code du travail.

Article 11

Compte épargne temps

Mod. par Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

11.1

Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre, au profit du salarié, d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un éta-

blissement est négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, au profit de leurs salariés, des comptes épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.2

Ouverture du compte

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise.

11.3

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra impérativement s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires. Les coordonnées de l'organisme assureur seront communiquées au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.4

Alimentation du compte

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par les éléments suivants :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;
- les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire ;
- les heures de repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3, I ou II, du code du Travail ;
- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;
- les sommes issues de la réserve de participation et les sommes versées dans un plan d'épargne entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, l'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié par les heures qui sont ou seront effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, 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 d'entreprise ou de délégués du personnel, 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.

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.

11.5 Valorisation des éléments

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 rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis 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, tel que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y sera 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 un taux d'intérêt annuel fixé par accord collectif national de branche. 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel, 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 où l'employeur communique au salarié l'état de son compte. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini 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 où l'employeur communique au salarié l'état de son compte.

11.6 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise laquelle de ces formes d'utilisation du compte il entend privilégier et, le cas échéant, celles qu'il entend exclure en totalité ou en partie.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, et, le cas échéant, de celles qu'il exclura en totalité ou en partie.

11.6.1 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 le délai que ce dernier aura 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits acquis inscrits au compte.

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront 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 entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du Travail, un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du code du Travail ou encore un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du code du Travail.

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 douze trimestres d'assurance.

Lors d'une liquidation périodique du compte, le salarié de plus de 50 ans qui ne souhaite ni percevoir une indemnité correspondant à ses droits, ni les transférer sur un ou plusieurs plans d'épargne visés ci-dessus ou les utiliser pour financer les régimes de retraite précités, peut demander le maintien de ses droits sur le compte, tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en aura confié la gestion, 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 niveau de l'entreprise lors de la mise en œuvre du régime de compte épargne-temps.

11.6.2

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 (congé parental d'éducation, travail à temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de formation, congé de solidarité familiale, etc.), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou 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 doit formuler 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 a la faculté de 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.

Dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, les droits affectés par l'employeur au compte épargne-temps, en application de l'alinéa 10 du paragraphe 11.4 du présent accord, 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 au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra 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 sera 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 seront 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.

11.7

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation 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 seront 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.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

II. Prise en compte des nouvelles réalités du contrat de travail

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, prévu par l'article L. 132-27 du Code du travail, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du présent titre.

Article 12

Forfait assis sur un horaire mensuel

Mod. par Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous forme d'un forfait. (Accord 3 mars 2006, étendu) Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires, et éventuellement, du nombre d'heures supplémentaires de l'article L. 212-6-1, du code du travail ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 13

Forfait en heures sur l'année

Mod. par Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Accord 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit

le 21 mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

13.1

Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

— salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;

— salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

13.2

Régime juridique

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) 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 tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder l'horaire légal annuel équivalent à l'horaire légal hebdomadaire de 35 heures normales de travail effectif visé à l'article L. 212-8 du code du travail, majoré de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

A titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3 Rémunération

(Accord 3 mars 2006, étendu) La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire. De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA ;
- 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, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence ⁽³⁶⁾.

(36) La valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel convenu d'heures de travail.

Le nombre moyen mensuel d'heures de travail est déterminé comme suit :

(horaire moyen hebdomadaire convenu x 52) / 12.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

(Accord 3 mars 2006, étendu) 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 de l'horaire.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Ce complément est égal, pour chaque heure ainsi effectuée, à la valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions des alinéas 3, 4 et 5 ci-dessus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante⁽¹⁾ :

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Salaire réel mensuel / horaire moyen mensuel convenu

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article 14 Forfait défini en jours

Mod. par Avenant 14 avr. 2003, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 11 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord du 3 mars 2006, étendu par arr. 6 juin 2006, JO 15 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006

Toutefois, les dispositions suivantes n'entreront en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent accord :

— alinéa premier de l'article 2 fixant le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires ;

— onze premiers alinéas de l'article 8 fixant les catégories de salariés pouvant être visés par le régime du forfait défini en jours sur l'année ;

— seizième et dix-septième alinéas de ce même article 8 fixant la garantie de rémunération applicable au salarié cadre ou non-cadre ayant conclu avec son employeur une convention de forfait en jours sur l'année ;

— trois derniers alinéas de ce même article 8 fixant les indemnités de licenciement et de départ à la retraite du salarié non-cadre ayant été lié, avec son employeur, par une convention de forfait en jours sur l'année.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

14.1

Salariés visés (Accord 3 mars 2006 étendu)

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du Travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas pré-déterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3 mars 2006, le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes qui ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du Travail :

1 — Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.

2 — Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre, la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :

— pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;

— pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;

— pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

14.2

Régime juridique

(Avenant 14 avril 2003 , étendu)

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le contrat de travail détermine le nombre de jours 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 jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, 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. 212-15-3, III du code du travail. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire visés ci-dessus. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au

contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa ci-dessus. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3 Rémunération

(Accord 3 mars 2006, étendu) La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, y compris, le cas échéant pour les salariés non-cadres, la prime d'ancienneté, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa du paragraphe 14.2 ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

(Accord 3 mars 2006, étendu) Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'alinéa 1 ci-dessus.

(Accord 3 mars 2006, étendu) La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante⁽¹⁾ :

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Salaire réel mensuel / 22 ou le nombre moyen mensuel de jours convenu

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon

la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

14.4

Indemnités de licenciement et de départ en retraite (Accord, 3 mars 2006, étendu)

Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite prévues par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable, l'ancienneté acquise par le salarié non-cadre, 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, sera majorée de 50 %.

Article 15

Forfait sans référence horaire

15.1

Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-1 du Code du travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

15.2

Régime juridique

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

15.3

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 conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position IIIA. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position IIIA.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

III. Retraite

Article 16

Départ à la retraite des mensuels

16.1

Modification de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation

(Se reporter à l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970)

Adaptation des conventions collectives territoriales de la métallurgie

Les dispositions du paragraphe 2 nouveau relatif à la mise à la retraite avant 65 ans introduites à l'article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 par le paragraphe 16.1 du présent accord national, sont destinées à être insérées dans les conventions collectives territoriales. Elles n'entreront en vigueur, dans le champ d'application de chaque convention collective, qu'au fur et à mesure qu'elles auront été reprises par avenant à chacune de ces conventions.

Article 17

Départ à la retraite des ingénieurs et cadres

(Se reporter à l'article 31 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972)

IV. Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

Article 18

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 932-2 du Code du travail, et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Sont considérées comme ayant pour objet le développement des compétences du salarié les actions énumérées ci-après, distinctes de l'obligation légale d'adaptation qui incombe à l'employeur :

— actions de promotion, actions de prévention, actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies par l'article L. 900-2 du Code du travail ;

- actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ;

- actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'Accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1^{er} tiret, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

— au-delà de la 50^e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

— au-delà du 10^e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion telles que visées ci-dessus au 1^{er} tiret, ainsi que pour les formations qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'Accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation, telles que visées aux 2^e et 3^e tirets, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

— au-delà de la 100^e heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;

— au-delà du 20^e jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'une formation organisée dans le cadre du capital de temps de formation.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par les articles 40-12, 6^e tiret, et 70-7 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que celles définies par le para-

graphe 6 de l'article 13 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

En conséquence et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du Code du travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions des articles 40-12, 6^e tiret, et 70-7 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ni celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'Accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1^{er} tiret de l'alinéa 2 du présent article, peuvent donner lieu à une certification.

Article 18 bis

Actions de formation professionnelle continue du plan de formation de l'entreprise

(Article abrogé et remplacé par Accord du 1^{er} juillet 2011)

Ajouté par : Avenant, 20 déc. 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFTC.

Mod. par Accord, 1^{er} juill. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 27 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

Article 19

Mesures en faveur de la formation professionnelle continue des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

(Article abrogé et remplacé par Accord du 1^{er} juillet 2011)

Mod. par Accord, 25 févr. 2003, étendu par arr. 3 juin 2003, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Accord 7 déc. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010.

Signataires :

Organisations patronales :

UIMM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Mod. par Accord, 1^{er} juill. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 27 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

V. Travail à temps partiel

Article 20

Droits des salariés à temps partiel

20.1

L'ensemble des droits des salariés à temps partiel dans la métallurgie sont regroupés à l'article 2 de l'Accord national du 24 juin 1991.

20.2

(Se reporter à l'article 2 de l'Accord national du 24 juin 1991)

VI. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 21

Embauchage et évolution de carrière

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou de refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

VII. Application et suivi de l'accord

Mod. par Accord, 23 sept. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Les articles 5, 6, 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises. Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions

annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Déclarations communes

Déclaration commune n° 1 du 28 juillet 1998

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

- l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,
- l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

rappellent que la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail de 35 heures est fixée, par l'article 1 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de vingt salariés ou moins. L'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie conclu dans le cadre de cette réglementation de la durée légale du travail, n'entrera en vigueur, en fonction de l'effectif de l'entreprise, qu'à l'une de ces dates.

Toutefois, les entreprises qui adapteront leur horaire de travail effectif à la durée légale de 35 heures avant la date d'entrée en vigueur de celle-ci, que ce soit ou non pour bénéficier des incitations financières à la réduction d'horaire prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, devront prendre en considération les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie qui s'imposeront à elles après sa date d'entrée en vigueur.

Les entreprises qui adapteront leur horaire de travail à la durée légale de 35 heures avant sa date d'entrée en vigueur, pour bénéficier des aides financières à la réduction d'horaire prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ne pourront le faire qu'en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord ne peut être conclu qu'avec au moins un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

Dans les entreprises ou les établissements dépourvus de délégué syndical, l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 prévoit la possibilité de conclure un accord avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives.

Avant de s'engager dans un processus de négociation d'un accord de réduction d'horaire selon cette modalité, il est recommandé aux chefs d'entreprise, lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès verbal de carence d'élection de délégués du personnel, de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-18 du Code du travail, afin que le ou les délégués du personnel éventuellement élus puissent être mandatés pour négocier l'accord de réduction d'horaire.

Déclaration commune n° 2 du 28 juillet 1998

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

- l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,
- l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982, modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

conviennent ce qui suit :

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Procès-verbal de la réunion paritaire du 28 juillet 1998

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

- l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,
- l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

conviennent de demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres ou plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles à L351-1 à L351-5 du Code de la Sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées), ou le nombre de trimestres supérieur à 160 requis, le cas échéant, par la réglementation d'assurance vieillesse du régime général pour l'ouverture d'une pension à taux plein.

Extrait de procès-verbal de la réunion paritaire du 28 juillet 1998 relatif aux suites de la négociation interprofessionnelle sur l'ARPE

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales signataires de :

— l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie,

— l'avenant du 28 juillet 1998 à l'accord national du 23 février 1982 modifié par les accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996,

conviennent de se réunir à l'issue de la négociation interprofessionnelle relative à l'ARPE qui devrait se tenir d'ici la fin de l'année 1998.

Déclaration relative aux salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie

Compte tenu de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et conformément à l'article 2 de l'avenant du 23 décembre 1997 à l'accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières convoquera les organisations syndicales, au cours du troisième trimestre de l'année 1998, en vue de reprendre la négociation annuelle sur les salaires minima des ingénieurs et cadres pour 1998.

Recommandation relative aux salaires minimaux garantis des mensuels de la métallurgie

Compte tenu de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières recommande aux chambres syndicales territoriales de la métallurgie qui n'ont pas commencé, ou pas terminé, la négociation annuelle sur les salaires minimaux au titre de l'année 1998, prévue par l'article L. 132-12 du Code du travail, d'engager ou de poursuivre, dans les meilleurs délais, cette négociation, en vue d'aboutir à une revalorisation minimale de 1 % des taux effectifs garantis tels que définis par l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991.

Compte épargne temps Accord du 3 mars 2006

[Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov. applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 21 mars 2006]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Article 1

Le taux d'intérêt annuel prévu par le paragraphe 11.5 de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie est fixé au taux du livret A de la Caisse d'épargne tel que fixé au 1^{er} février de chaque année, majoré d'un quart de point.

Les parties signataires se rencontreront au cours du deuxième semestre 2007, afin de déterminer s'il y a lieu de modifier ce taux.

Article 2

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Article 3

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 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. 132-2-2, IV, du code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du

Travail de nuit

Accord du 3 janvier 2002

[Étendu par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Préambule

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du Travail, 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, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit 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 d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 4 **Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit**

4.1 **Contrepartie sous forme de repos compensateur**

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 comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, 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.

Cette réduction d'horaire pourra être attribuée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Dans ce cas, elle se traduira par l'octroi, sur cette période de 12 mois, d'un temps de repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, dans la limite de 8 heures par poste, pour les travailleurs de nuit occupés toutes les semaines au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée. L'employeur fixe la date d'attribution de la réduction d'horaire.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002) *Lorsque la réduction d'horaire est donnée sous forme de jours de repos, ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 227-1 du code du Travail.*

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec les éventuelles réductions d'horaire, complémentaires par rapport à l'horaire collectif de référence, accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit ou de travail en équipes successives comportant des postes de nuit, telles que, notamment, les réductions d'horaire dont bénéficie le personnel des services continus.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, selon la définition de l'article 2 du présent accord, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2 **Autres contreparties**

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises 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 5 **Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur 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.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1, du Code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- 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 de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 mai 2002, JO 31 mai 2002) *La durée maximale quotidienne du poste*

de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du code du Travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

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, 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 le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 **Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

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 pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera 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.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise,

l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1, du code du Travail et L. 334-1 et suivants du code de la Sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4^e alinéa de l'article 5.

Article 7

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra 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 8

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du Travail.

Article 9

Dispositions finales

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8.c de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.

PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

Accord du 12 juin 1987

[Étendu par arr. 16 oct. 1987, JO 27 oct.]

(Accord abrogé par Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie)

Mod. par Avenant 2 juill. 1992, étendu par arr. 19 nov. 1992, JO 1^{er} déc.

Accord national 20 juill. 2004, étendu par arr. 20 déc. 2004, JO 11 janv. 2005

Mod. par Accord du 7 mai 2009, étendu par arr. 13 juill. 2009, JO 22 juill.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

Accord, 1^{er} juill. 2011 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

[Cet accord du 12 juin 1987 remplace l'accord national du 25 avril 1973 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'accord du 16 décembre 1986 ainsi que l'accord sur l'introduction de nouvelles technologies du 21 janvier 1987]

Préambule

(Complété par avenant du 23 janvier 1991, étendu par arrêté du 8 avril 1991, JO 11 mai 1991)

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les parties signataires tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en oeuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment, dans une vue prospective de l'évolution technique, une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux profils des emplois et des métiers futurs.

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère ; les innovations sont de plus en plus importantes ; leurs évolutions ne sont pas comparables ; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire, demain, de l'intelligence artificielle.

Les parties signataires affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

Les parties signataires tiennent à situer la présente convention dans le cadre de la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons, notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'invalidité au travail ; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des salariés, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des équipements est souhaitable.

Les parties signataires s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables lorsque seront prévus des excédents notables de main-d'oeuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan territorial et au niveau de l'entreprise ; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit :

a) Les parties signataires s'engagent à assurer aux niveaux national et territorial le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

À l'intérieur de ces institutions seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

- étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose, compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux ;
- établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en apprécier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteur économique ; étudier les solutions proposées par les parties intéressées ;
- soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- concourir à la définition des qualifications nouvelles à promouvoir, particulièrement au moment de l'entrée des jeunes dans la vie active.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main-d'oeuvre disponible et contribueront, lorsque cela sera nécessaire, à ce reclassement.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales apporteront respectivement leur concours actif aux commissions nationales et territoriales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.

b) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'oeuvre et en informant et consultant régulièrement les comités d'entreprise et d'établissement et les délégués syndicaux, pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux salariés un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'oeuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de salariés. Étant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter l'accès des salariés à la formation, notamment en tenant compte d'éventuelles mesures d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'oeuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'oeuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation publics ou privés, et en particulier à l'A.F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en oeuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes, favorisant la promotion et la mobilité professionnelles, et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés dans le cadre des conventions d'allocation spéciale avec le F.N.E.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. À cet égard des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.

Compte tenu des perspectives d'évolution de l'économie et des emplois, les organisations signataires estiment qu'il convient de préparer les salariés à ces évolutions.

Les organisations signataires affirment leur volonté d'orienter l'action des entreprises de la métallurgie en faveur des salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi et en particulier de ceux âgés de quarante-cinq ans et plus, notamment par l'organisation de formation de longue durée.

Compte tenu des caractéristiques généralement présentées par ces salariés, les organisations signataires conviennent de prévoir des modalités particulières de formation définies ci-après, étant entendu que les dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie leur sont applicables.

Elles estiment, par ailleurs, que les actions de formation qui seront mises en oeuvre par les entreprises visées doivent prendre place dans une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications. En effet, la for-

mation comme instrument de convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles implique une connaissance précise des évolutions des emplois et des compétences détenues par les salariés. La mise à jour régulière des données résultant de cette double analyse constitue à l'évidence un élément déterminant pour l'efficacité des opérations de formation réalisées, celles-ci s'inscrivant dès lors dans un cadre pluriannuel et étant de façon permanente réajustées par rapport au schéma de gestion prévisionnelle des qualifications dégagé.

L'ampleur des évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie et leur personnel, liée à la nécessité d'améliorer leur efficacité, conduisent les organisations signataires à préconiser une mise en place élargie dans les entreprises visées, d'outils permettant une meilleure appréhension des évolutions des emplois et des qualifications dont sont titulaires les salariés.

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation des emplois, les organisations signataires conviennent d'inviter les entreprises à organiser des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans le cadre des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} du présent accord.

En outre, les actions de formations organisées au bénéfice des salariés ci-après visés se situeront dans le cadre du titre I^{er} B : « Les éléments d'une politique active de l'emploi » et du titre deuxième « Introduction de nouvelles technologies ».

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

Titre I

Politique active de l'emploi

I A - Les institutions

Article 1

Commission nationale de l'emploi

(modifié par accord du 15 mars 2001 étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 20 décembre 2002 et par accord national du 20 juillet 2004, étendu par arrêté du 20 décembre 2004, JO 11 janvier 2005)

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- deux représentants (Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin) pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La commission nationale se réunira au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord elle déterminera ses règles de fonctionnement et les portera à la connaissance des commissions paritaires territoriales qui s'en inspireront.

La commission nationale effectuera un bilan du fonctionnement des commissions territoriales de l'emploi dans un délai de six mois suivant la signature du présent accord.

S'appliquent à la commission nationale de l'emploi de la métallurgie les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 5 ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986. La commission nationale examinera l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre la commission nationale fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que commissariat au Plan, comité supérieur de l'emploi, Agence nationale pour l'emploi, A.F.P.A., U.N.E.D.I.C., A.P.E.C., D.A.T.A.R., C.E.R.E.Q., I.N.S.E.E...

Elle examinera la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin ; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants ; la commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Elle s'attache à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'article 7 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Elle concourt à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 à L. 981-12 du code du Travail, et des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 à L. 982-4 du code du Travail.

Dans ce but, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit, en application de l'article L. 900-3 du code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et périodes de professionnalisation, après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications visé à l'article 1^{er} de l'accord national du 20 juillet 2004. Pour ce faire, elle valide, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité, ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Les qualifications ainsi définies peuvent être préparées dans le cadre du plan de formation visé à l'article L. 933-4 du code du Travail, du congé individuel de formation visé aux articles L. 931-1 et suivants du code du Travail, et du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du Travail.

La vérification que les capacités professionnelles ont été acquises selon les modalités définies au 13^{ème} alinéa du présent article donne lieu à l'attribution d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi, ou, par délégation, du groupe technique paritaire mis en place en son sein. Ce certificat peut être également délivré aux salariés y compris dans le cas où les qualifications définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie n'ont pas donné lieu à une préparation dans un des cadres visés à l'alinéa 14 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit la liste des parcours de professionnalisation pouvant donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

En application de l'article L. 982-1 du code du Travail, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit, l'objectif des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Les entreprises dont les salariés ont passé des épreuves au titre des alinéas qui précèdent bénéficient, de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de la prise en charge de ces dépenses sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, en tenant compte notamment des dispositions des articles 4 et 13 de l'accord national du 20 juillet 2004. Ces forfaits couvrent les frais exposés pour l'organisation et le passage des épreuves, ainsi que les frais de déplacement et de repas exposés par les personnes désignées pour siéger dans les jurys de délibération.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, élabore un document dans lequel sont précisées les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues aux alinéas 12 à 18 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie étudiera les moyens d'information les plus appropriés des très petites et moyennes industries.

Article 2 **Commissions territoriales de l'emploi**

(Modifié par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 1^{er} décembre 1992)

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la commission nationale, il sera institué dans le cadre d'une ou de plusieurs conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, une commission paritaire de l'emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions territoriales, la commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (ainsi qu'un expert en tant que de besoin) ;
- un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Les commissions territoriales se réuniront au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Dans les six mois suivant la diffusion des règles de fonctionnement de la commission nationale, les commissions

territoriales détermineront d'un commun accord leurs règles de fonctionnement afin de remplir les missions qui leur sont confiées. Ces règles de fonctionnement pourront être réactualisées après un certain nombre de réunions.

S'appliqueront aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie les dispositions des sept premiers alinéas de l'article 5 ainsi que celles des articles 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986, ainsi que celles du quatrième alinéa (devenu 5^e alinéa) de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. Les commissions territoriales examineront l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre les commissions paritaires territoriales feront une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes et notamment l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elles feront ces études en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'A.N.P.E., comités régionaux ou départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, A.S.S.E.D.I.C., A.F.P.A., A.P.E.C., C.E.R.E.Q., observatoires économiques régionaux de l'I.N.S.E.E... Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Elles s'attacheront à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 7 du présent article, les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans leur ressort, dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi et porteront une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications. Elles formuleront à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elles seront régulièrement informées des moyens mis en oeuvre aux plans régional et territorial, notamment par la profession, pour développer les formations correspondantes.

Elles concourront à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (*), en appliquant notamment les dispositions prévues par l'article 4.1.2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que par le protocole du 22 décembre 1986 (*), et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité. Dans ce but elles pourront, par délégation de la commission nationale et pour répondre aux besoins de qualification identifiés à leur échelon, contribuer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification dans les conditions visées à l'article 1^{er}, alinéa 12, du présent accord, ainsi que dans le cadre des actions de formation organisées en application des articles L. 931-1 et L. 933-5 du code du travail.

Dans les cas où des problèmes de conversion se poseraient dans la métallurgie, des représentants des commissions paritaires territoriales seront associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986 (*). Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions possibles le reclassement des salariés de la métallurgie, les commissions paritaires territoriales communiqueront aux cellules de conversion tous renseignements dont elles disposent en matière de prévisions d'emploi et de qualification. Elles définiront, par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'A.N.P.E. et par l'A.P.E.C. aux bénéficiaires des conventions de conversion.

Les commissions paritaires territoriales attacheront un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de cinquante ans.

Elles contribueront à l'orientation des salariés souhaitant exercer un congé individuel de formation en définissant les formations qu'elles considéreront comme prioritaires, conformément aux attributions qui leur sont confiées par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 (remplacé par article 31-15 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par les articles 9 à 12 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

(*) Remplacé par accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Article 2-1 **Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle**

Mod. par Accord du 7 mai 2009, étendu par arr. 13 juill. 2009, JO 22 juill.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

a

Mise en place

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, dans chaque région de programme, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales d'une même région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés appartenant aux commissions territoriales de l'emploi concernées, et adoption d'un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement.

Ces commissions régionales devront se mettre en place le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de l'année 2010.

Dès leur constitution, les CPREFP se substituent aux commissions paritaires territoriales de l'emploi mises en place en application de l'article 2, ainsi qu'aux commissions régionales mises en place au titre de l'accord national du 20 juillet 2004 compétentes pour les seules questions de formation. La constitution d'une CPREFP entraîne la dissolution des CPTE comprises dans le champ territorial de cette CPREFP. Toutefois, les membres des CPTE considérées pourront décider le maintien de celles-ci et leur attribuer les missions qu'ils estiment demeurer pertinentes à ce niveau.

Les missions en matière d'emploi et de formation confiées aux CPTE créées en application de l'article 2 et aux commissions régionales professionnelles mises en place au titre de l'article 35 l'accord du 20 juillet 2004 sont transférées et confiées aux CPREFP, et réécrites dans les missions définies au paragraphe f du présent article 2-1.

b

Composition

La CPREFP est composée :

— au moins de deux représentants titulaires et de deux suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;

— d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la CPREFP sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par les UIMM départementales composant la CPREFP.

Les membres suppléants siègent uniquement pour suppléer l'absence des membres titulaires.

c

Réunions

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires en cas de besoin.

La CPREFP se réunit, sans périodicité précise, soit à l'initiative du secrétariat de la commission, soit à la demande de la moitié au moins des membres titulaires des organisations syndicales représentant les salariés, ou de la moitié au moins des représentants des employeurs. Les demandeurs doivent indiquer la question qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

d

Ordre du jour

L'ordre du jour de la CPREFP est arrêté paritaire.

e

Secrétariat et comptes rendus

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Dans un délai d'un mois à compter de la réunion, un compte rendu est rédigé par le secrétariat de la commission sous forme de projet, et adressé à l'ensemble des participants à la réunion. Ils disposent d'un délai de 15 jours pour apporter des observations.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, lors de la réunion suivante.

Les comptes rendus sont envoyés à la Commission paritaire nationale de l'emploi, qui se réunit deux fois par an et qui dresse un bilan des réunions des commissions régionales ainsi tenues.

f **Missions de la CPREFP**

En matière d'emploi, la CPREFP a notamment pour mission au niveau régional :

- de permettre l'information réciproque des membres de la commission sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de susciter, ou de proposer à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études déjà menées ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement, de réadaptation et de formation mis en place par les entreprises ;
- d'examiner les moyens susceptibles d'accompagner les mobilités professionnelles et géographiques liées aux besoins des entreprises ;
- d'assurer une veille économique et d'emploi, et d'être une force d'anticipation et d'innovation en matière d'emploi.

La CPREFP est destinataire des projets de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus, envisagés par les entreprises.

En matière de formation professionnelle, la CPREFP a notamment pour mission au niveau régional :

- de suivre l'application, dans son ressort, des dispositions conventionnelles de branche relatives à la formation professionnelle ;
- plus particulièrement, de faire le bilan de l'application, dans son ressort, des dispositions relatives aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- de définir les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans son ressort ;
- de contribuer à la préparation et au suivi des contrats d'objectifs territoriaux et des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage ;
- de formuler toutes observations et toutes propositions utiles au développement de la formation, au regard, notamment, des besoins en recrutement identifiés dans son ressort ;
- de suivre la mise en œuvre, dans son ressort, des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, cofinancée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, et qui donneront lieu à contractualisation dans la branche.

Les missions de la CPREFP seront actualisées, dans le cadre de la négociation portant sur les problèmes généraux de l'emploi et sur la formation professionnelle dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

g **Champ de compétence géographique**

Le champ de compétence géographique de la CPREFP correspond au champ de compétence de la région administrative dont relèvent les chambres syndicales territoriales de l'UIMM concernées.

h **Règlement intérieur de la CPREFP**

La CPREFP adopte un règlement intérieur fixant les règles de son fonctionnement selon un modèle établi par la CPNE.

Les modalités d'indemnisation des membres de la CPREFP seront fixées dans le cadre de la négociation portant sur les voies et moyens du dialogue social dans la branche, prévue, d'ici la fin de 2009, par le relevé paritaire de discussion du 24 novembre 2008.

I B - Les éléments d'une politique active de l'emploi

Article 3 **Développement**

La politique active de l'emploi, telle qu'elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d'une prévision à moyen et long terme que les entreprises doivent s'efforcer de faire, sans ignorer leur environnement industriel. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque salarié un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et

métiers.

Plus particulièrement lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. À cet égard, les dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié (*) et du livre IX du code du travail doivent permettre l'accès des salariés aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité d'accès à la formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, qu'il s'agisse d'une demande de formation exprimée dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du plan de formation. Si la demande de formation est exprimée dans le cadre du congé individuel de formation, la priorité d'accès jouera même si les salariés ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé (les dispositions des articles 21 à 23 sont reprises dans les articles 31-4 à 31-6 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Lorsque la demande visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription à concurrence des places disponibles et prendra en charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

(*) Remplacé par accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Article 4

Information et consultation des représentants du personnel

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel.

À cet effet, les parties signataires se réfèrent expressément aux articles L. 432-1 à L. 432-3-1 ainsi qu'à l'article L. 432-4, alinéa 12, du code du travail.

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges ayant pour objet de conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués syndicaux sont saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Article 5

Nature des informations et de la consultation

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

- les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements dans la société ;
- les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel ;
- les conventions passées avec le Fonds national de l'emploi ;
- les moyens mis en oeuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue ;
- le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi ;
- les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'oeuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront également les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

Article 6

Réduction d'activité en cas de fusion, concentration ou restructuration

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

I C - Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi

(Ajouté par avenant du 23 janvier 1991, étendu par arrêté du 8 avril 1991, JO 11 mai 1991)

Article 7

Les dispositions des articles 8 à 12 sont applicables aux entreprises remplissant les conditions prévues par l'article L. 322-7 et les articles R. 322-10 à R. 322-10-3 du code du travail en vue de l'obtention d'aides de l'État à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.

I- Dispositions communes à toutes les entreprises visées

Article 8⁽⁶⁾

(6) Note du G.I.M. : Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus feront l'objet d'une préoccupation particulière.

Ces actions de formation auront une durée minimale de 500 heures.

À la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié — après que lui auront été communiqués le classement correspondant dans la classification applicable et le niveau de rémunération afférent — et que ce reclassement intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales, le bénéfice des actions de formation visées par le présent article est étendu aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe.

Article 9⁽⁶⁾

(6) Note du G.I.M. : Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

(Modifié par avenant du 2 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 1^{er} décembre 1992)

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du code du travail, les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte à la fois des exigences propres à leur développement, des priorités d'action dont elles se sont dotées, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, d'égales conditions d'accès à la formation aux salariés concernés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité. Toutefois, une attention particulière sera portée aux salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

Les formations organisées en conséquence pourront intégrer les demandes individuelles dans les plans de formation des entreprises.

La nature des actions de formation tiendra compte des domaines prioritaires énoncés par l'article 1^{er} de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la métallurgie. Afin de résorber les déficits d'emploi constatés dans la profession, les organisations signataires estiment nécessaire que le champ des formations proposées aux salariés comprenne, dans toute la mesure du possible, l'automatisation, la maintenance, la productique et la gestion de production, la bureautique-télématique et les études-conception.

Le contenu des actions de formation sera adapté à la situation des salariés concernés et, notamment, à celle des salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

La définition des actions de formation pourra également prévoir la mise en place de procédures particulières destinées à favoriser l'adaptation des salariés bénéficiaires desdites actions. À cet égard, les organisations signataires considèrent que toutes opérations conduites en vue de soutenir la motivation des salariés à se former à de nouveaux métiers, grâce notamment à la mise en place d'outils méthodologiques ou d'accompagnement, constituent des perspectives à renforcer et à développer.

Elles rappellent que les mécanismes de reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation fixées à l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé tendent, dans un objectif de mobilité interne et externe, à une valorisation des compétences détenues par les salariés.

Sur la base des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé, les entreprises procéderont à une évaluation de la formation suivie par les salariés concernés et à la délivrance d'une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du code du travail peuvent conduire à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en application des alinéas 12 à 16 de l'article 1 du présent accord.

Tenant compte de l'expérience et des connaissances professionnelles, une évaluation des capacités des salariés concernés par la formation considérée pourra également être effectuée par les entreprises préalablement à la réalisation de cette formation.

La mise en place d'un dispositif d'évaluation des capacités à l'entrée en formation est de nature à améliorer les conditions d'accès des salariés concernés aux actions de formation projetées ; la mise en place d'un dispositif d'évaluation des compétences acquises à l'issue de la formation devrait permettre aux salariés de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au titre des dispositions du présent accord.

En cas d'échec du salarié au terme de la formation, l'entreprise recherchera les moyens de proposer au salarié concerné un complément de formation, la durée de celui-ci pouvant s'imputer sur la durée de maintien du contrat de travail garantie au salarié en vertu des articles 10 et 12 du présent accord.

II- Dispositions spécifiques aux accords d'entreprises

Article 10⁽⁶⁾

(6) Note du G.I.M. : Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans l'accord d'entreprise ou d'établissement par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois ;
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois ;
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois ;
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2, du code du travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

III- Dispositions spécifiques aux entreprises visées dépourvues de représentants syndicaux

Article 11⁽⁶⁾

(6) Note du G.I.M. : Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 au cours des réunions respectivement prévues par les articles L. 434-3 et L. 424-4 du code du travail. Le projet de formation est adressé aux représentants du personnel avec la convocation à ces réunions.

Dans les entreprises où il n'existe pas d'instance représentative du personnel, le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 est porté, avant agrément dudit projet par l'administration, à la connaissance des salariés par voie d'affichage et communiqué à la commission paritaire territoriale de l'emploi compétente qui pourra formuler toutes recommandations utiles.

Article 12⁽⁶⁾

(6) Note du G.I.M. : Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il « se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989 ». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant « deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L. 322-7 du code du Travail ».

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois ;
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois ;
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois ;
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2, du code du travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

Titre II

Introduction de nouvelles technologies

(les articles 7 à 38 (anciennement), du titre II « Introduction de nouvelles technologies » de l'accord national du 12 juin 1987 deviennent respectivement les articles 13 à 44, suite à l'introduction du titre I^{er} C, comprenant les articles 7 à 12, ajouté par avenant du 23 janvier 1991).

Article 13No.7

Domaine d'application

Est soumis aux dispositions du présent titre tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent titre s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Article 14No.8

Information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre sur tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 13 du présent titre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6, du code du travail.

Un mois avant la réunion de consultation de comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. À cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

-
- les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
 - les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
 - les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
 - les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 15No.9

Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur les conséquences, au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 13 du présent titre. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en oeuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 16No.10

Obligation de discrétion et de secret

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 14, 15 et 17 sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du code du travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Article 17No.11

Plan d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 14 du présent titre.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 18No.12

Formation et nouvelles technologies

Les parties signataires rappellent que, en application de l'article 1 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les

compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis ; les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque-là par les salariés, les entreprises mettront tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 20 du présent titre.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 17 du présent titre.

Les formations du personnel d'encadrement mises en oeuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M., par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 20 du présent titre, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés, notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en oeuvre en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Article 19No.13

Réorganisation du travail avec de nouvelles technologies

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 13 du présent titre devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher s'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines, en raison de l'importance de la surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous les moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 20No.14

Mutations

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 13 du présent titre, entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque-là par un salarié, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible — comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé — où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modi-

fications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle. L'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. À l'issue de ce délai, il aura droit, pendant les six mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 p. 100 de la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de cinquante ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 32 et 36 du présent accord relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 21No.15 **Bilan**

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent titre au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. À cette occasion, les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

Titre III **Mutations - Licenciements collectifs d'ordre économique**

I - Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs

Article 22No.16 **Ordre du jour**

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 23No.17 **Information des représentants du personnel**

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit leur adresser les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail.

Article 24No.18 **Fusion, concentration, restructuration**

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

Article 25No.19

Délai préfix

Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de sept jours, quatorze jours ou vingt et un jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10- II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986.

Afin de permettre aux membres élus du comité, aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissements concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à six jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois les convocations à la première et à la deuxième réunions du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du code du travail.

Article 26No.20

Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1 et L. 435-3 du code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales ainsi que par celles du présent accord.

Article 27No.21

Information et consultation des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

II - Garanties

Article 28No.22

Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en tout état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;

-
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ;
 - prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre de licenciements ;
 - informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 29No.23 **Mutations**

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (la durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée) et au minimum pendant :

- deux mois pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel, les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective territoriale ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article 30No.24 **Indemnité temporaire dégressive**

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 p. 100 et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 29 du présent accord et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 29 du présent accord pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants : 80 p. 100 ;
- pour les troisième et quatrième mois suivants : 60 p. 100 ;
- pour les cinquième et sixième mois suivants : 40 p. 100 ;
- pour les septième et huitième mois suivants : 20 p. 100.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures (l'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 31No.25 **Ancienneté**

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 32No.26 **Priorité de reclassement**

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclas-

sement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. En particulier l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 (*) de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 (*) de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque, pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

(*) Les dispositions des articles 21 à 23 sont reprises par les articles 31-4 à 31-6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et celles de l'article 24 par l'article 31-8 dudit accord.

Article 33No.27 **Recherches d'emploi**

Les entreprises doivent rechercher les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales territoriales apporteront à cette recherche leur concours actif. L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre territorial.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

Article 34No.28 **Préavis**

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevrait antérieurement.

Article 35No.29 **Prise en charge par l'Assedic**

La prise en charge par les Assedic des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les Assedic compétentes.

Article 36No.30 **Priorité de réembauchage**

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salaires ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 29.

Article 37No.31 **Reconversion et indemnité de licenciement**

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins cinquante ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la convention collective territoriale, sera majoré de 20 p. 100, sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de cinquante-cinq ans et trois mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- le mensuel qui a au moins trente-sept ans et demi d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins cinquante ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Lorsqu'une convention collective territoriale des industries métallurgiques prévoira déjà des majorations de l'indemnité de licenciement à partir de cinquante ans, les dispositions du présent article entreront en vigueur dans le champ d'application de cette convention collective lorsque celle-ci aura été paritairement modifiée pour y intégrer les dispositions du présent article.

Article 38No.32

Logement

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle cherchera, en liaison avec la chambre syndicale territoriale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Article 39No.33

Congé payés

Lorsqu'un salarié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la réalisation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 40No.34

Déclaration des offres d'emploi

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leur offres d'emploi. Pour les postes de cadre, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou sa section régionale.

Titre IV

Dispositions diverses

Article 41No.35

Champ d'application professionnel

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 42No.36

Application des accords interprofessionnels

Le présent accord est conclu conformément à l'article 29, deuxième alinéa, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, dont il constitue l'application pour les entreprises des industries des métaux liées en vertu de l'article 41 ; il ne fait pas obstacle à la réalisation d'accords au niveau des entreprises.

Toutefois, la situation des V.R.P. au regard des problèmes de l'emploi demeure régie par l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 modifié par l'avenant du 20 mars 1975.

Article 43No.37

Entrée en vigueur et régime juridique

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux procédures engagées à compter du 1^{er} juillet 1987.

Elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies.

Article 44No.38

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

ANNEXE I

Qualifications professionnelles

[Ajouté par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990]

(Annexe abrogée et remplacée par Accord du 7 juillet 2011)

Dans l'exécution de la mission confiée à la commission nationale de l'emploi par l'article 1^{er} du présent accord national en matière de qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, les modalités suivantes devront être respectées.

1. Qualifications professionnelles de la catégorie A

Pour être inscrite en catégorie A par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifiée, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

2. Qualifications professionnelles de la catégorie B

Pour être inscrite en catégorie B par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

3. Qualifications professionnelles de la catégorie C

Pour être inscrite en catégorie C par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

4. Qualifications professionnelles de la catégorie D

Pour être inscrite en catégorie D par la commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1^{er}, 3^o, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Accord du 7 mai 2009

[Étendu par arr. 13 juill. 2009, JO 22 juill.]

(Accord abrogé par Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie)

Mod. par Avenant 12 juill. 2010, étendu par arr. 1^{er} déc. 2010, JO 8 déc.

Préambule

Les signataires du présent accord national réaffirment que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Ils considèrent que la dégradation, exceptionnellement grave, de l'économie, notamment dans l'industrie, commande de faire de la défense de l'emploi une priorité absolue, non seulement pour les salariés et les demandeurs d'emploi, mais encore pour permettre aux entreprises d'innover et de produire.

Ils estiment que le maintien des politiques d'insertion professionnelle, notamment par la voie de l'alternance, constitue un enjeu capital, à la fois pour l'industrie et pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les signataires souhaitent, par ailleurs, porter une attention particulière à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en particulier ceux issus des zones urbaines sensibles.

Les signataires considèrent, en conséquence, qu'il leur appartient d'orienter dans ce sens les actions et les moyens de la branche de la métallurgie, en recherchant, sans préjugés, toutes les solutions envisageables, y compris les plus innovantes. Ils estiment, à cet égard, que les périodes de sous-activité doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour développer les compétences et les qualifications des salariés, de telle sorte que les entreprises soient prêtes à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions.

Les entreprises de la métallurgie et leurs salariés ont toujours cherché à surmonter les crises économiques, par leurs

capacités d'adaptation et d'innovation. Une nouvelle fois, les signataires sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales. Ils expriment leur pleine confiance dans un avenir où ces industries et leurs salariés continueront à jouer un rôle moteur dans le développement économique et social.

I. Dispositions relatives à l'accord

Article 1 Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois les titres II, III et VI du présent accord prendront fin, de plein droit, le 30 juin 2010, et ne continueront pas, après cette échéance, à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

Article 3 Portée

Le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 4 Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, 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.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

II. Dispositif d'activité partielle

Sans préjudice des dispositions spécifiques applicables à certaines catégories de salariés, en fonction du mode de calcul de leur rémunération, les signataires, après avoir recherché une meilleure indemnisation du chômage partiel, reconnaissent l'intérêt de la mise en place du dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une convention État-Unédic, conclue en application des articles L. 5122-1 à L. 5122-2, D. 5122-30, D. 5122-31 et D. 5122-43 à D. 5122-50 du code du Travail, dont l'objectif est de faciliter le maintien du contrat de travail, de permettre une indemnisation des salariés en chômage partiel à hauteur de 75 % de la rémunération horaire brute, et de réduire le coût de ce chômage partiel à la charge de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 5122-46 du code du Travail, l'indemnisation du chômage partiel à hauteur de 75 % devrait être déterminée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Ces périodes doivent, dans la mesure du possible, être mises à profit pour engager des actions de formation professionnelle.

III. Articulation entre la formation et le chômage partiel

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés, leur permettant de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications, notamment celles nécessaires aux entreprises.

Ils souhaitent ainsi faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations au bénéfice des salariés, pendant ou en dehors du temps du travail, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour combiner au mieux la formation avec la période de chômage partiel. Ils rappellent que les formations mises en œuvre doivent présenter un caractère professionnalisant, et permettre aux salariés de renforcer leur employabilité.

Dans ce cadre, tous les dispositifs de formation doivent pouvoir être mobilisés, en priorité le plan de formation, mais également la période de professionnalisation et/ou le droit individuel à la formation.

Enfin, les signataires conviennent de mettre en place les moyens et l'organisation permettant, aux salariés et aux entreprises de la branche, d'accéder, dès leur entrée en vigueur, aux mesures sociales d'urgence en faveur de l'emploi

et de la formation professionnelle prises par l'État et les partenaires sociaux dans le cadre de la lutte contre la crise.

Article 5

Prévention du chômage partiel

a

Mise en œuvre du DIF sur le temps de travail

En application du quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, le droit individuel à la formation est mis en œuvre en dehors du temps de travail. Seul un accord d'entreprise peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent sur le temps de travail.

Afin de permettre, notamment aux salariés des TPE-PME, d'exercer leur droit individuel à la formation pendant ou en dehors du temps de travail, mais aussi aux entreprises de prévenir le recours au chômage partiel, le droit individuel à la formation peut, par exception au quatrième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004, être mis en œuvre pendant le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur intervenu au plus tard le 30 juin 2010, y compris si la formation est réalisée après cette date.

Lorsqu'une entreprise met en œuvre le DIF sur le temps de travail en application des dispositions du présent article, elle en informe le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel. L'application de ces dispositions fait l'objet d'un suivi devant ces mêmes instances.

b

Maintien et développement des compétences

Les signataires encouragent la réalisation d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

À cette fin, les signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 de prévoir la prise en charge, par ledit organisme, d'une partie des rémunérations des salariés qui réalisent, non seulement une des certifications professionnelles ou un des parcours de professionnalisation qui figurent sur les première et deuxième listes établies par la commission paritaire nationale de l'emploi, mais également, soit une action de formation visant à l'obtention du socle de compétences industrielles minimales, soit un parcours de formation proposé par une entreprise, notamment une TPE ou une PME.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, un groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit le socle de compétences industrielles minimales et valide les parcours de formation, visés au précédent alinéa. Ces parcours de formation ne peuvent avoir une durée inférieure à 70 heures.

L'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 définit les priorités, les critères et les conditions de la prise en charge prévue par l'alinéa 2 du présent paragraphe b, conformément aux articles 32 et 33 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Les dispositions des quatre alinéas précédents sont applicables pour toute action de formation engagée au plus tard le 30 juin 2010.

Article 6

Mise en œuvre de la formation pendant une période de chômage partiel

a

Incitation au recours à la formation

Les signataires rappellent qu'une période de chômage partiel peut permettre la mise en œuvre, en dehors du temps de travail, d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Sans remettre en cause le principe de codécision qui préside à la réalisation d'une action dans le cadre de ces dispositifs de formation hors temps de travail, les signataires encouragent la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs, et particulièrement du DIF, pendant une période de chômage partiel.

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre les formations permettant aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle.

b

Indemnisation d'une formation réalisée pendant une période de chômage partiel

Compte tenu du dernier alinéa du présent article, les signataires demandent aux Pouvoirs publics, lorsqu'une action de formation est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, de limiter le versement par l'entreprise de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail, de telle sorte que son cumul, «lissé», pendant la période de chômage partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Pour la même raison, les signataires conviennent que, lorsqu'une action ayant pour objet le développement des compétences est mise en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, l'indemnisation versée, le cas échéant, par les entreprises de la métallurgie, au titre de la réalisation de cette action, est limitée, de telle sorte que son cumul, «lissé», pendant la période de chômage partiel, avec l'indemnisation versée au salarié au titre du chômage partiel, n'excède pas la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Dans le cas où l'indemnisation au titre de la réalisation d'une action de formation hors temps de travail serait limitée dans les conditions visées aux deux alinéas précédents, et afin de préserver les moyens mutualisés dans la branche pour financer un plus grand nombre d'actions de formation au bénéfice des salariés de la métallurgie, la prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 ne pourra excéder l'indemnisation effectivement versée par l'entreprise au titre de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail.

IV. Action territoriale et régionale

Article 7

Commissions régionales professionnelles

L'article 35 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle avait incité les organisations territoriales à la mise en place de commissions régionales professionnelles. Aux termes de cet accord, ces commissions ont des missions identiques à celles dévolues aux CPTE en matière de formation. Elles fonctionnent alors en lieu et place des CPTE pour les seules questions de formation.

Toutefois, les problématiques d'emploi et de formation sont étroitement liées. Par ailleurs, l'échelon régional a acquis une plus grande pertinence comme niveau de concertation pour les instances paritaires traitant de l'emploi et de la formation, au regard, notamment, des missions des instances publiques régionales.

Les signataires conviennent donc de la nécessité de créer une instance paritaire de concertation au niveau régional, afin de traiter des problèmes d'emploi et de formation. Cette instance régionale permettra d'assurer le traitement des sujets transversaux qui dépassent le cadre départemental.

En conséquence, après l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé.

(V. art. 2-1 de l'accord du 12 juin 1987)

V. Prêt de main-d'œuvre

Les signataires rappellent que, selon l'article L. 8241-2 du code du Travail, la convention par laquelle une entreprise met certains de ses salariés à la disposition d'une autre entreprise, lorsque cette mise à disposition constitue l'objet exclusif de la convention, est licite, à condition que l'opération soit réalisée dans un but non lucratif.

Cette mise à disposition de personnel, désignée aussi par l'expression «prêt de main-d'œuvre», implique donc que l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que la stricte valeur, des salaires versés au salarié pendant la mise à disposition, des charges sociales afférentes, ainsi que, s'il y a lieu, des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

En période de difficulté affectant une entreprise, le fait pour certains de ses salariés d'être mis à la disposition d'une autre entreprise peut permettre, aux intéressés comme à l'entreprise prêteuse, d'éviter les conséquences d'une mesure de chômage partiel, voire d'un licenciement pour motif économique.

La mise à disposition de personnel entre entreprises améliore, en outre, l'expérience professionnelle des salariés concernés et favorise ainsi leur employabilité.

Enfin et en tout état de cause, cette mise à disposition permet, d'une part, à l'entreprise prêteuse, de conserver les compétences des intéressés, et, d'autre part, à l'entreprise utilisatrice, de bénéficier du concours de salariés compétents et immédiatement opérationnels.

Les signataires considèrent que, dans la mesure où le prêt de main-d'œuvre peut constituer un palliatif au chômage partiel, voire un moyen d'éviter des licenciements pour motif économique, cette forme de travail doit être facilitée et sécurisée pour toutes les parties concernées, afin de permettre, aux entreprises de la branche et à leurs salariés, de faire face aux difficultés actuelles et de retrouver rapidement une pleine activité lors du retour de la croissance.

C'est dans cette perspective que les signataires conviennent des dispositions ci-après.

Un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du présent titre, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

Article 8

Situation des parties

Lors d'un prêt de main-d'œuvre, le salarié est placé, par son employeur - l'entreprise prêteuse - sous l'autorité de

l'entreprise utilisatrice.

Pendant cette période, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Entre l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à la disposition de celle-ci, il n'existe pas de convention particulière, et, en particulier, pas de contrat de travail.

Entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, il existe une convention de mise à disposition de personnel.

Le prêt de main-d'œuvre entraîne une dissociation des deux pouvoirs inhérents à la qualité d'employeur : le pouvoir de direction et le pouvoir de discipline. Pendant le prêt de main-d'œuvre, le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice, tandis que le pouvoir de discipline est exercé exclusivement par l'entreprise prêteuse, laquelle demeure juridiquement l'employeur.

Article 9 **Recours au prêt de main-d'œuvre**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont informés et consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre.

Le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque, à l'occasion d'un prêt de main-d'œuvre, le poste qui sera occupé, dans l'entreprise utilisatrice, par le salarié mis à disposition, présentera des caractéristiques particulières, et si ce poste figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du Travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 10 **Période probatoire**

Le prêt de main-d'œuvre ne peut, en aucun cas, être soumis à une période d'essai.

Toutefois, l'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre sera soumis à une période probatoire. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié à son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

Article 11 **Sort du contrat de travail**

Le prêt de main-d'œuvre ne constitue pas, en soi, une modification du contrat de travail, dès lors qu'il n'entraîne pas de modification de l'un des éléments essentiels dudit contrat.

Il s'ensuit que, lorsque le prêt de main-d'œuvre implique la modification de l'un des éléments essentiels du contrat de travail, il est soumis à l'accord exprès et préalable du salarié.

Le refus par le salarié du prêt de main-d'œuvre, lorsque celui-ci entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ne peut constituer une cause de sanction ou de licenciement.

a **Prêt de main-d'œuvre sans modification du contrat de travail**

Lorsque le prêt de main-d'œuvre n'entraîne pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il donne lieu, de la part de l'entreprise prêteuse, à une notification écrite au salarié, comportant les informations suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise utilisatrice, ainsi que le ou les lieux d'exécution du travail ;
- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise prêteuse remboursera, s'il y a lieu, au salarié les frais exposés par lui pour se rendre dans l'entreprise utilisatrice et y exécuter son travail ;
- le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail n'est pas suspendu, et que le salarié

recevra, aux échéances habituelles et dans les conditions habituelles, tous les éléments de sa rémunération ;

— le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue de bénéficier des conventions et accords collectifs, des garanties individuelles, ainsi que des usages et engagements unilatéraux, applicables dans l'entreprise prêteuse ;

— le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, l'ancienneté du salarié continue à courir ;

— le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, les périodes de travail effectif ouvrent droit, pour le salarié, à congés payés dans les conditions en vigueur dans l'entreprise prêteuse ;

— le rappel de ce que, durant le prêt de main-d'œuvre, le salarié a accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ;

— le rappel de ce que, à l'issue du prêt de main-d'œuvre, le salarié retrouvera, de plein droit, son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

b

Prêt de main-d'œuvre avec modification du contrat de travail

Lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il est soumis à l'acceptation expresse et préalable du salarié, sous la forme d'un avenant au contrat de travail, ou bien d'une lettre-avenant dont le double, daté et signé par le salarié, aura été retourné à l'employeur. Le prêt de main-d'œuvre est proposé au salarié par écrit avec l'indication du ou des éléments essentiels de son contrat de travail modifiés. Le salarié dispose d'un délai de huit jours pour accepter ou refuser, son refus ne pouvant justifier ni une sanction, ni un licenciement. Le silence du salarié au terme de ce délai est considéré comme un refus.

Outre la ou les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail, convenues entre les parties, l'avenant (ou la lettre-avenant) devra comporter les informations énumérées au paragraphe a) ci-dessus.

Article 12

Garanties collectives et individuelles

Pendant le prêt de main-d'œuvre, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. À ce titre, il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs - de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe, - des usages et engagements unilatéraux d'entreprise, ainsi que des garanties individuelles, dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le prêt de main-d'œuvre ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière et de rémunération du salarié concerné, ni son accès à la formation professionnelle.

Article 13

Situation des salariés au regard de la représentation du personnel

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, dans les conditions applicables aux salariés mis à disposition prévues à l'article L. 1111-2, 2° du code du Travail. Ils sont pris en compte dans l'électorat et pour l'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice, en vue des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, dans les conditions prévues aux articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du même code.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent, de ce fait, au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies dans la convention de mise à disposition. Si l'entreprise prêteuse ou l'entreprise utilisatrice n'est pas soumise au présent accord national, l'entreprise relevant de la branche de la métallurgie introduit, dans le contrat de mise à disposition, les clauses permettant au salarié de bénéficier des dispositions du présent alinéa.

Les salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt main-d'œuvre peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef de l'entreprise utilisatrice, par les délégués du personnel de cette entreprise.

Article 14

Santé et sécurité au travail

Conformément à l'article L. 4111-5 du code du Travail, les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail, applicables à l'entreprise utilisatrice, s'appliquent, de plein droit, aux salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Article 15

Convention de mise à disposition

Le prêt de main-d'œuvre fait l'objet d'une convention écrite de mise à disposition, entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

La convention de mise à disposition contient les dispositions suivantes :

- la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;
- l'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;
- le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
- la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
- le ou les lieux d'exécution du travail ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, du code du Travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- les salaires, charges sociales et frais professionnels, concernant le salarié mis à disposition, et qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- le cas échéant, les clauses visées à l'article 13, alinéa 2, du présent accord.

VI. Mesures spécifiques pour l'emploi des jeunes

Les jeunes, et particulièrement les moins qualifiés ou ceux n'ayant pas une qualification adaptée aux besoins des entreprises, peuvent rencontrer des difficultés, d'une part, d'insertion sociale, résultant notamment de problèmes de mobilité et d'accès au logement, et, d'autre part, d'insertion professionnelle, nécessitant souvent un accompagnement en amont d'un contrat de travail afin d'obtenir les savoirs de base indispensables à une prise de poste.

Les signataires rappellent leur attachement aux contrats de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), qui constituent une réponse adaptée à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise. Pour préparer la reprise, ils souhaitent particulièrement accompagner l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels, quelles que soient, par ailleurs, les difficultés rencontrées par les entreprises.

Ils estiment, par ailleurs, qu'un effort particulier doit être réalisé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des zones urbaines sensibles.

Article 16

Objectifs de la branche en matière d'alternance

Les signataires constatent que le nombre de jeunes salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des entreprises de la métallurgie s'est élevé, en 2007 et 2008, à environ 35 000.

Malgré la conjoncture économique particulièrement difficile pour l'emploi des jeunes, les signataires ont pour ambition de maintenir le nombre de contrats en alternance au même niveau que les années précédentes.

Un groupe de travail paritaire composé des organisations signataires du présent accord est mis en place afin de formuler, avant le 1^{er} juin 2009, des propositions visant à atteindre cette ambition, voire à l'améliorer.

Article 17

Renforcement de l'attractivité des contrats en alternance

Selon l'article 225 du CGI, la taxe d'apprentissage est majorée de 20 % pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'emploient pas un nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au moins égal à 3 % de leur effectif.

Les signataires constatent que certaines entreprises optent pour le paiement de la majoration de la taxe d'apprentissage, plutôt que d'investir dans l'alternance. C'est pourquoi ils demandent aux Pouvoirs publics, à titre expérimental pour la taxe due au titre des années 2009 et 2010, de déterminer la majoration de la taxe d'apprentissage proportionnellement au nombre moyen d'alternants présents dans les entreprises.

Article 18

Amélioration de l'accès au contrat d'apprentissage

Les signataires constatent, à l'occasion des journées «portes ouvertes» organisées par les centres de formation d'apprentis de l'industrie, que les jeunes et leurs familles sont, de plus en plus, attirés par ce mode d'éducation alternée. Or nombre de jeunes risquent, à la rentrée 2009, de ne pas se voir proposer de contrats d'apprentissage. Pour répondre aux besoins de qualification et d'insertion dans la profession, il est pourtant indispensable de permettre aux jeunes motivés d'accéder aux diplômes et titres à finalité professionnelle qui préparent aux métiers industriels.

Dans le cadre des réflexions engagées entre les partenaires sociaux et les Pouvoirs publics, et sans préjudice du dispositif de «Préparation Opérationnelle à l'Emploi» prévu par l'article 21 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation professionnelle, les signataires souhaitent trouver des solutions pour l'emploi des jeunes qui désirent s'orienter vers l'alternance, notamment l'apprentissage.

Ils estiment que tous les moyens doivent être recherchés pour que les jeunes motivés qui n'ont pas trouvé d'entreprise d'accueil suivent un parcours de formation professionnalisant et qualifiant. Ils proposent, à titre expérimental et pour une durée limitée à une année scolaire, que les candidats à l'apprentissage dans les métiers industriels soient accueillis dans les centres de formation, afin d'engager un parcours pré-professionnalisant. Des solutions seront recherchées avec les Pouvoirs publics pour que ces jeunes obtiennent temporairement un statut leur permettant d'être affiliés au régime général de sécurité sociale, et d'obtenir, éventuellement, une indemnisation.

Les signataires demandent, en outre, aux Pouvoirs publics d'assouplir le délai de conclusion du contrat d'apprentissage, prévu à l'article L. 6222-12 du code du Travail.

Afin de prévenir les ruptures anticipées de contrats d'apprentissage conclus avec des jeunes de moins de 18 ans, et d'écourter la période d'incertitude pesant sur les conditions de formation des apprentis susceptibles d'intervenir sur certains équipements de travail, les signataires demandent aux Pouvoirs publics de diminuer le délai de deux mois, mentionné à l'article R. 4153-44 du code du Travail, durant lequel l'inspecteur du travail doit se prononcer sur une demande d'autorisation à utiliser ces équipements.

Article 19

Maintien et diversification de la formation pratique des apprentis en entreprise

Les signataires constatent que les entreprises confrontées à une baisse de charge d'activité, notamment lorsqu'elles sont contraintes de recourir au chômage partiel, ne peuvent plus assurer, dans les meilleures conditions, la formation pratique de l'apprenti en entreprise.

Les signataires souhaitent donc que les CFAI puissent réorganiser le rythme de l'alternance, afin de tenir compte des difficultés rencontrées par les entreprises.

Par ailleurs, ces périodes peuvent constituer une opportunité, pour les apprentis, de compléter leur expérience professionnelle, en réalisant une période de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

À cette fin, les signataires encouragent les entreprises à recourir aux conventions visées aux articles R. 6223-10 et suivants du code du Travail, qui permettent la mise en œuvre de ce complément de formation pratique dans une ou plusieurs autres entreprises.

Ils demandent aux Pouvoirs publics d'assouplir les conditions de recours à ce type de conventions pour les entreprises confrontées à une période de chômage partiel, dès lors que toutes les garanties pédagogiques, notamment en termes de suivi de l'apprenti, sont assurées.

Si cette proposition est retenue, un bilan des mises à disposition d'apprentis sera présenté aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, ou, à défaut, aux commissions paritaires territoriales de l'emploi.

Article 20

Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

Les signataires considèrent que le tutorat en entreprise constitue un moyen privilégié d'insertion des salariés dans le monde du travail, particulièrement pour les jeunes les moins qualifiés.

Les employeurs choisissent un tuteur, ou une équipe tutorale, pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation, afin de les accueillir, les informer, les guider dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment du socle de compétences industrielles minimales.

À cette fin, l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié prend en charge, au-delà des forfaits visés à l'article 4 de l'accord national du 20 juillet 2004, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation non qualifiés ou titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau égal ou inférieur au niveau V, dans la limite de 200 euros par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables pour tout contrat de professionnalisation remplissant les conditions mentionnées audit alinéa et conclu au plus tard le 30 juin 2010.

Article 21

Coordination des aides à la mobilité existantes

Les signataires constatent qu'il existe plusieurs aides, notamment financières, à la mobilité, mais qu'elles sont peu connues de leurs bénéficiaires potentiels.

À ce titre, ils estiment que Pôle emploi et les missions locales doivent jouer un rôle central, afin de susciter des mobilités, à la fois dans les propositions faites aux jeunes, y compris en dehors du département ou de la région, et dans leur orientation ou réorientation vers les métiers qui connaissent des besoins en recrutement.

Ils souhaitent que le service public de l'emploi puisse également s'impliquer dans la coordination des aides à la mobilité (transport, logement, restauration) déjà prévues par l'État, les régions ou les départements.

Article 22

Encouragement à la mobilité géographique et professionnelle des jeunes

Pour faire face aux besoins de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels, les signataires souhaitent encourager la mobilité professionnelle et géographique des jeunes pour les accompagner vers un premier emploi.

Ils souhaitent ainsi développer, dans l'industrie, la «Préparation Opérationnelle à l'Emploi» prévue par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, qui permet d'acquérir au moins le socle de compétences professionnelles minimales nécessaires pour occuper un poste de travail identifié.

De même, ils souhaitent promouvoir les initiatives, de nature à susciter et accompagner la mobilité géographique des jeunes (aide au déménagement, à l'accès au logement, à l'obtention du permis de conduire, etc.).

Dans ce cadre, la profession pourra mobiliser, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les financements nécessaires, en tenant compte des difficultés de recrutement dans certains métiers et bassins d'emplois industriels.

Les signataires incitent, par ailleurs, à promouvoir les dispositifs du «1 % logement», proposant des solutions de prêt ou de facilités pour le logement des salariés, notamment en situation de mobilité.

Article 23

Encouragement à la création et à la promotion des GEIQ

Les signataires estiment que les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) constituent une solution adaptée aux problématiques d'insertion des jeunes dans l'entreprise.

En effet, la mise à disposition de salariés, notamment en contrat de professionnalisation, dans les différentes entreprises constitutives du GEIQ, permet aux salariés d'acquérir une qualification et d'enrichir leur expérience professionnelle, et à l'entreprise d'être accompagnée dans la gestion administrative et le suivi professionnel et social des salariés, tout en diversifiant ses recrutements.

Les signataires considèrent que la constitution de GEIQ doit être particulièrement encouragée par tous les moyens que la profession pourra mobiliser dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

VII. Maintien et préservation des compétences dans les entreprises en difficulté

Mod. par Avenant 12 juill. 2010, étendu par arr. 1^{er} déc. 2010, JO 8 déc.

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés, leur permettant de maintenir, de préserver, et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Ils souhaitent faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations au bénéfice des salariés, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour inciter à la mise en œuvre de formations pendant les périodes de chômage partiel, en particulier dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et/ ou du droit individuel à la formation (DIF).

Article 24

Prévention du chômage partiel

Les signataires conviennent de poursuivre temporairement la mesure prévue au paragraphe a) de l'article 5 du présent accord et visant à permettre aux salariés, d'exercer leur droit individuel à la formation (DIF), en période de sous-activité, sur le temps de travail.

Lorsqu'une entreprise met en œuvre le DIF sur le temps de travail en application des dispositions du présent article, elle en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. L'application de ces mesures fait l'objet d'un suivi devant ces mêmes instances.

Les dispositions du présent article sont applicables pour tout accord, entre le salarié et l'employeur, intervenu du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011, dès lors que la formation a débuté avant le 31 décembre 2011.

Article 25

Mise en œuvre du chômage partiel

Au-delà des dispositions prises, par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et par les pouvoirs publics, les signataires rappellent leur attachement au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour préserver et développer, au sein des entreprises, les savoir-faire, les compétences et les qualifications.

Ils rappellent que, conformément à l'article D. 5122-46 du code du Travail, l'indemnisation des salariés, pendant ces périodes, est déterminée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Ils rappellent, en outre, que l'accord national interprofessionnel du 2 octobre 2009 relatif au chômage partiel prévoit que la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Ils incitent les entreprises qui, en 2010, concluent une convention APLD ou qui adhèrent à la convention cadre d'activité partielle de longue durée de la métallurgie signée entre l'UIMM et l'État le 7 mai 2010, à utiliser les périodes de sous-activité, pour développer et accroître les compétences et qualifications des salariés, et à proposer à ces salariés des actions - de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience - mises en œuvre dans les conditions de l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Au-delà des dispositions relatives à l'APLD, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, au bénéfice des salariés en chômage partiel en application de l'article L. 5122-1 du code du Travail, ou dans le cadre des conventions visées au 1^o de l'article L. 5122-2 du code du Travail.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'une prise en charge préférentielle des coûts pédagogiques des actions de formation professionnelle mises en œuvre pendant une période de chômage partiel.

VIII. Maintien et accompagnement dans l'emploi

Mod. par Avenant 12 juill. 2010, étendu par arr. 1^{er} déc. 2010, JO 8 déc.

Article 26

Objectifs de la branche en matière d'emploi des jeunes et des salariés de 45 ans et plus

Dans le cadre du groupe technique paritaire mis en place en application de l'article 16 du présent accord, les signataires ont décidé la mise en place de mesures exceptionnelles en faveur de l'emploi des jeunes en alternance.

Ils constatent que, malgré la conjoncture économique difficile, ces mesures ont permis de maintenir le nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage à un niveau proche des meilleures années.

Ils souhaitent, pour 2010, renouveler leur ambition et maintenir le cap des meilleures années en matière de recrutement de jeunes en contrats en alternance, soit environ 35 000 contrats.

Par ailleurs, compte tenu du contexte démographique et de la dégradation du marché du travail, particulièrement pour les demandeurs d'emploi les plus âgés, les signataires souhaitent accompagner davantage le développement de l'alternance pour ces publics.

Ils rappellent que le contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes âgées de 45 ans et plus s'est très peu développé dans la métallurgie, et que l'accord du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés a fixé pour objectif de tripler, au minimum, le nombre de ces contrats dans la branche.

Article 27

Contrats de professionnalisation

Afin d'aborder la reprise économique et de soutenir l'emploi des jeunes et des salariés de 45 ans et plus dans l'industrie, les signataires souhaitent mobiliser des moyens en faveur du développement des contrats de professionnalisation, en tenant compte des difficultés de recrutement dans certains métiers et dans certains secteurs professionnels de la métallurgie.

Article 27-1

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Conformément au paragraphe IV de l'article 4 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, le montant des forfaits de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses relatives aux contrats de professionnalisation, peut faire l'objet d'une majoration pouvant aller jusqu'à 30 %, selon des critères déterminés par son conseil d'administration.

Les signataires décident que la majoration visée à l'alinéa précédent s'applique, en priorité, lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé de 45 ans et plus, ou lorsque le contrat a pour objet un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ou un certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) à caractère industriel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables pour les contrats de professionnalisation conclus du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 27-2

Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

La mise en place du tutorat constitue un investissement important, particulièrement pour les TPE/PME. Aussi, afin d'accompagner les entreprises dans le développement d'un tutorat de qualité au bénéfice des salariés en contrat de professionnalisation, les signataires décident de la mesure suivante.

L'OPCAIM prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises de 250 salariés ou moins, dans la limite de 200 euros par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus, dès lors qu'une action de formation relative à l'exercice de la fonction tutorale a été - ou sera - mise en œuvre au bénéfice du tuteur. Cette formation est suivie par le tuteur dans les trois ans qui précèdent, ou dans les trois mois qui suivent la conclusion du contrat de professionnalisation.

Les dispositions du présent article 27-2 sont applicables pour les contrats de professionnalisation conclus du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 28 **Accès à la formation professionnelle des salariés de 47 ans et plus**

Les signataires estiment que les salariés de 47 ans et plus et les entreprises ont un intérêt partagé à poursuivre leurs relations de travail. Ils soulignent leur attachement à un accès à la formation professionnelle, dans l'entreprise, des seniors, comparable à celui dont bénéficient les autres salariés.

Ils rappellent que les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière sont l'occasion d'informer les salariés, et de leur proposer, si nécessaire, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés de 47 ans et plus, dans le cadre de la période de professionnalisation, les signataires décident, compte tenu des circonstances et pour une durée limitée, de la mesure suivante.

Par dérogation aux dispositions de l'article 9 de l'accord national du 7 décembre 2009, relatif aux périodes de professionnalisation, la durée minimale applicable aux parcours de formation, mis en œuvre au bénéfice de salariés de 47 ans et plus dans les entreprises de plus de 250 salariés, est de 35 heures sur 12 mois calendaires.

Les dispositions du présent article 28 sont applicables pour les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de périodes de professionnalisation, engagés du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 29 **Reclassement des salariés**

Les signataires rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) favorise le maintien dans l'emploi. Elle permet d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences et d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

Toutefois, lorsque la mise en place d'une procédure de licenciement pour motif économique devient inévitable, le reclassement constitue l'un des instruments pertinents pour l'accompagnement des salariés vers un nouvel emploi.

Dans cet objectif, les signataires encouragent la mise en place, au niveau régional et territorial, de cellules de reclassement pour accompagner les salariés, notamment des entreprises de 250 salariés ou moins, susceptibles d'être affectés par une procédure de licenciement pour motif économique.

Les cellules de reclassement ont, notamment, pour objet d'aider les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, à établir un diagnostic de leurs compétences, de contribuer à la recherche d'emplois disponibles dans différents bassins d'emplois et d'accompagner les intéressés dans leurs démarches de candidature.

Pour mettre en œuvre ces cellules, des partenariats seront recherchés avec l'État, notamment dans le cadre du Fonds national de l'emploi (FNE), les collectivités locales, Pôle emploi et tout autre organisme public ou privé en charge de l'emploi et de la formation.

Par ailleurs, les signataires estiment que l'activité de reclassement requiert des compétences spécifiques et la connaissance du tissu industriel régional et local, du marché de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications dans l'industrie.

À cette fin, la CPNE de la métallurgie, ou, par délégation, un groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'élaborer un guide des bonnes pratiques destiné à identifier les conditions d'efficacité d'une cellule de reclassement au bénéfice des salariés de la métallurgie. Ce guide des bonnes pratiques est diffusé, pour information, auprès des CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, des CPTE.

Les signataires proposent à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie d'inscrire, dans son programme, une étude sur la mise en œuvre des cellules de reclassement dans la branche.

IX. Suivi de l'accord

Mod. par Avenant 12 juill. 2010, étendu par arr. 1^{er} déc. 2010, JO 8 déc.

Article 30 **Modalités de suivi**

Un bilan des titres IV, V, VII et VIII est réalisé en Commission paritaire nationale de remploi (CPNE). Les articles

24, 27 et 28 font l'objet d'un suivi régulier au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 31 **Cessation anticipée des effets des articles 24, 27 et 28**

Dans le cas où le conseil d'administration de l'OPCAIM viendrait à constater que les disponibilités financières de celui-ci ne permettent pas de poursuivre jusqu'au 30 juin 2011 les mesures visées aux articles 24, 27 et 28, une réunion paritaire se tiendrait, dans les meilleurs délais, conformément à l'article L. 2222-5 du code du Travail, en vue de décider, par avenant au présent accord national, la cessation des effets de ces trois articles.

ACCÈS DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES AUX CQP DE LA MÉTALLURGIE

Déclaration du 21 décembre 2000

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) et les organisations syndicales de la métallurgie signataires de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie s'engagent à permettre à un représentant du travail temporaire de siéger au jury de délibération dès lors qu'il s'agit d'un professionnel du métier donnant lieu à certification, étant néanmoins considéré qu'en cas d'absence de représentant du secteur du travail temporaire, le jury de délibération peut valablement se tenir.

Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe, sont adressés par ce dernier à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet aux entreprises de travail temporaire employant les salariés intérimaires, et non pas aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1^{er} août 1979 (JO du 26), dans lesquelles les salariés intérimaires ont été mis à disposition par les entreprises de travail temporaire.

Accord du 21 décembre 2000

[Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 18 juillet 2001, applicable à compter de sa signature]

Vu le souhait de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire du 22 mars 2000 d'étudier la possibilité de délivrer aux intérimaires les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), et considérant les dispositions de l'article L. 132-16 du Code du travail, lesquelles emportent adhésion du syndicat des entreprises du travail temporaire et des organisations syndicales soussignées du travail temporaire au seul effet des modalités d'application du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie à l'exclusion des toutes autres dispositions des accords collectifs de la branche de la métallurgie,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Dans les conditions définies à l'article 1 alinéas 10 à 16 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 16 août 1987 (JO du 27), ainsi que par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire au bénéfice des salariés intérimaires mis à la disposition d'entreprises relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dont les dispositions ont été étendues par un arrêté du 1^{er} août 1979 (JO du 26), peuvent conduire, à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Peuvent également conduire à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie les actions de formation organisées par les entreprises de travail temporaire dans le cadre de leur plan de formation et des contrats d'insertion en alternance de type particulier qui ont été créés par la branche du travail temporaire.

Article 2

Dans les conditions définies à l'article 1 alinéas 10 à 16 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie et par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sont les suivantes :

• Conditions de déroulement des épreuves

Les épreuves de qualification sont organisées par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie adhérentes à l'UIMM conformément soit à la fiche d'identité de la qualification validée soit au manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée.

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, met en place pour ce faire un dispositif. Par dispositif, il faut entendre les moyens et compétences correspondant aux objectifs professionnels visés par la qualification validée et/ou homologuée, mobilisés ou mobilisables par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a la charge d'organiser les épreuves de qualification.

Les lieux de déroulement des épreuves de qualification peuvent être soit l'(ou les) entreprise(s) concernée(s) par la qualification et/ou le(s) centre(s) de formation au sein du(des)quel(s) se déroule(nt) la formation ou tout autre lieu adapté pour la passage des épreuves de qualification. Ces lieux sont choisis par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM, qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, sur sollicitation de l'(ou les) entreprise(s) concernée(s) par la qualification. Ces lieux sont validés par la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie.

• Composition du jury de délibération

La composition du jury de délibération s'effectue comme suit :

- les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification ;
- celle-ci informe lors d'une réunion, la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie, de la composition de la délégation patronale du jury de délibération, et demande aux organisations syndicales de salariés de la métallurgie représentatives au plan national, au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail, de désigner des représentants qualifiés pour faire partie du jury de délibération ;
- un représentant de la métallurgie, désigné, par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a en charge l'organisation des épreuves de qualification, parmi les membres de la délégation patronale, préside le jury de délibération.

• Jury de délibération

Après dépouillement, les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un document appelé « état récapitulatif » des notes qui permet la délibération du jury.

Après avoir vérifié que l'organisation des épreuves de qualification s'est déroulée conformément aux règles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée, le jury de délibération déclare admis les candidats remplissant des conditions d'admissibilité telles qu'elles sont définies dans la fiche d'identité de la qualification validée. La décision du jury de délibération est souveraine en ce qui concerne l'admissibilité. À l'issue de la délibération, le Président du jury :

- signe le procès-verbal ;
- informe le(s) candidat(s) de son(leur) admissibilité ;
- transmet le procès-verbal de délibération au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie sous couvert de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a charge l'organisation des épreuves de qualification. Le président du jury indique, le cas échéant, les observations du jury sur les épreuves de qualification.

Les candidats non admis peuvent demander au Président du jury de délibération que les notes qui lui ont été attribuées soient vérifiées. En cas d'erreur(s) administrative(s) lors du report des notes dans l'état récapitulatif visé ci-dessus, celles-ci sont rectifiées par la Président du jury de délibération.

• Procédure d'attribution des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

La chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification envoie, à l'issue du jury de délibération et dans un délai de trois mois maximum à compter de la date à laquelle s'est réuni le jury de délibération, au groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, les pièces suivantes :

- une lettre d'envoi dans laquelle il est attesté que l'organisation des épreuves de qualification a été conforme aux règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et, lorsque la qualification est validée et homologuée, dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée ;
- le procès-verbal du jury de délibération ;
- l'extrait de procès-verbal de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie relatif

à la validation du lieu des épreuves et à la composition du jury de délibération ou, à défaut, les courriers adressés par le secrétariat de ladite commission, aux représentants de la commission, afin de les inviter à participer au jury de délibération ;

— la feuille d'émargement des membres du jury.

La décision d'attribuer les CQPM est prise par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dès lors que :

— les épreuves de qualification ont été effectivement organisées ;

— la procédure définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et dans le manuel d'utilisation de la qualification validée et homologuée a été respectée ;

— la demande de délivrance de CQPM est conforme au modèle type établi par le groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les CQPM sont établis par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant le modèle défini par ledit groupe.

Ils sont adressés par le secrétariat à la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, laquelle les transmet à(aux) l'entreprise(s) concernée(s). Cette transmission s'effectue soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par remise en mains propres contre décharge.

En cas de perte des originaux, des copies certifiées conformes peuvent être délivrées, sur demande de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie adhérente à l'UIMM qui a organisé les épreuves de qualification, par le secrétariat du groupe technique paritaire Qualifications de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, après décision dudit groupe.

• Millésime des CQPM

Les CQPM sont millésimés comme suit :

	00 ↓ année au cours de laquelle le certificat a été délivré	00 ↓ mois	00 ↓ département de la chambre syndicale territoriale à l'origine de la demande de délivrance de certificats de qualification ↓ n° du certificat
--	--	------------------------	--	--------------------------------------

Article 3

Un bilan quantitatif portant sur les modalités d'application du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ce bilan est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire chaque année.

Article 4

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 du Code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 322-4-16-2 dudit Code.

Article 5

Le présent accord entre en application à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Article 6

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail et notamment de son article L. 132-16, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 11 avril 1973 sur la formation et le perfectionnement professionnels

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières (U.I.M.M.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C. ;

Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie C.G.C. ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. ; son union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie U.G.I.C.T. ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T. - F.O.

[NDLR : L'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 auxquels se réfèrent les dispositions du présent accord a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.]

Il a été convenu d'appliquer l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels dans les conditions définies comme suit :

Article 1

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux visées par l'accord du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie (modifié par l'avenant du 21 mars 1973 et remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1^{er} août 1979).)

Le présent accord s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif à ce champ d'application, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2

Les dispositions des articles 2 à 14 inclus de l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 (voir NDLR) s'appliquent aux salariés exerçant les fonctions suivantes :

— agents de maîtrise professionnels occupant des fonctions comportant des responsabilités égales ou supérieures à celles du chef d'équipe d'outillage ou d'entretien de matériel mécanique ou de machines-outils : la définition de chef d'équipe d'outillage ou d'entretien de matériel mécanique ou de machines-outils à prendre en considération est celle qui est reproduite dans le classement des professions annexé à l'avenant « collaborateurs » de la convention collective de la région parisienne chef d'équipe, cédule b coefficient 221 ; à cette catégorie d'agents de maîtrise sont assimilés ceux des chefs d'équipe professionnels de fabrication qui, bien qu'étant demeurés à un coefficient égal au coefficient 209 du classement annexé à l'avenant précité, occuperaient en réalité des fonctions comportant des responsabilités équivalentes aux fonctions d'agents de maîtrise définies ci-dessus ;

— techniciens, dessinateurs ou employés occupant des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur à l'indice de base 240 ; le coefficient à prendre en considération est celui fixé par le classement des professions annexé à la convention collective locale de travail ou à l'avenant E.T.D.A. applicable à l'établissement employant le bénéficiaire éventuel.

Article 3

Dans les établissements comptant plus de 500 salariés le calcul du pourcentage de salariés fixé par l'article 5 de l'avenant du 30 avril 1971 (voir NDLR) et au-delà duquel certaines demandes de congé de formation peuvent être différées, sera appliqué séparément :

— d'une part aux ingénieurs et cadres tels qu'ils sont définis par la convention collective du 13 mars 1972 modifiée ;

— d'autre part au reste du personnel d'encadrement visé par l'article 27 de l'accord du 9 juillet 1970 (voir NDLR) et défini à l'article 2 ci-dessus.

Article 4

Le présent accord est établi conformément à l'article No. 31 a du livre I^{er} du code du travail.

Il sera déposé au secrétariat de la section du commerce du conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article No. 31 d du livre I^{er} du code du travail.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra ce dépôt.

Procès-verbal d'interprétation

Considérant que les fonctions occupées dans les entreprises par les techniciens, dessinateurs, employés et agents de maîtrise ne sont pas toutes définies dans le classement des professions annexé aux avenants « Collaborateurs » des

conventions collectives régionales, lesquelles ne donnent que la définition des fonctions repères ;

Considérant que lesdites définitions font l'objet d'une révision dans le cadre de la négociation nationale sur la révision de la grille de classification du personnel ouvrier et du personnel E.T.D.A. de la métallurgie,

Les parties signataires sont convenues de préciser que l'application du présent avenant dans les entreprises doit être faite en tenant compte des responsabilités effectivement assumées par les bénéficiaires éventuels par référence aux responsabilités assumées par ceux qui occupent les emplois visés à l'article 2 du présent accord.

Dans le cas où un accord créerait un classement national des professions du personnel E.T.D.A. applicable dans les entreprises visées à l'article 1^{er} de l'accord du 11 avril 1973, les parties signataires se réuniraient pour substituer à l'article 2 de l'accord précité un article permettant d'identifier les bénéficiaires par référence au nouveau classement.

Les parties signataires sont convenues d'admettre que les pourcentages séparés visés à l'article 3 peuvent être éventuellement appréciés globalement pour permettre de faire bénéficier l'une des deux catégories considérées de la fraction qui s'avérerait inutilisable par l'autre.

Les parties signataires appellent l'attention des entreprises sur la nécessité de respecter les procédures applicables en vertu de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, de l'article 7 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et de l'article 15 du décret n° 71-977 du 10 décembre 1971.

Enfin les parties signataires sont convenues que les différends nés à l'occasion de l'application du présent accord seront portés devant la commission paritaire nationale de l'emploi ou devant son secrétariat.

OPCAIM

OPCA des industries de la métallurgie

(Agréé par arrêté du 22 mars 1995, JO 31 mars 1995 au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985)

(Voir le Titre III de l'accord national du 8 novembre 1994)

Accord du 1^{er} juillet 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 27 déc.]

(Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 à partir du 1^{er} janv. 2015, à l'exception des art. 26, 27, 34 à 36, 69 et 70 abrogés à des dates différentes)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

Préambule

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce nouveau contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue

un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois et des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent trouver un équilibre pour, d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés dans les entreprises industrielles, en permettant à chacun d'acquérir des connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle, et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de mettre en place les moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils décident d'accentuer les efforts, en partenariat avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières - scientifiques, technologiques et professionnelles - de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels. Dans ce cadre, ils affirment le rôle majeur de la branche et des entreprises dans l'information, le conseil et l'orientation professionnelle des salariés des entreprises industrielles.

Ils maintiennent leur volonté de développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la politique de certification paritaire des qualifications professionnelles dans la branche, tant par la voie de la formation que par celle de la validation des acquis de l'expérience.

Au-delà de leur politique d'anticipation des besoins et de certification, ils réaffirment leur volonté d'adapter l'offre de formation à l'évolution des besoins en compétences des entreprises industrielles et de leurs salariés, dans le cadre d'une vision transversale avec les différents secteurs industriels.

Ils reconnaissent, à ce titre, l'intérêt particulier dans le cadre d'une même filière d'encourager les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes à engager une réflexion concernant leurs besoins respectifs et mutuels en matière de formation professionnelle.

Ils réaffirment également leur volonté de développer les partenariats avec les différents acteurs, notamment dans le cadre de cofinancements.

Ils souhaitent ainsi définir une politique ambitieuse de formation initiale et continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant l'accès de l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, à la formation professionnelle.

Les formations en alternance, notamment par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), constituent, avec le dispositif de certification et qualification, le socle du dispositif de la politique de formation de la branche.

Les signataires entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, notamment par une amélioration des garanties de rémunération applicables aux contrats en alternance.

Le présent accord constitue une nouvelle étape de la politique de formation professionnelle de la branche de la métallurgie et participe concrètement à son ambition de développement de l'emploi et des compétences dans la branche. Il s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs aux voies et moyens du dialogue social, à l'égalité professionnelle, et, plus particulièrement, avec les accords nationaux en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés et avec l'accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

À travers cet accord unique, les signataires offrent, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible et accessible sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Enfin, ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie, par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille, et leurs salariés, aux réalités du monde industriel.

Titre I

Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelle

Chapitre 1

Anticipation des évolutions des métiers : l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

Un Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie est mis en place sous la forme d'un groupe technique paritaire agissant par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire «Observatoire».

Article 1

Missions de l'Observatoire

L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales, et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Article 2

Fonctionnement de l'Observatoire : le groupe technique paritaire «Observatoire»

Article 2.1

Orientation, validation des études et analyses

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire «Observatoire» choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'Observatoire doit mener.

À cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

Article 2.2

Financement

Le groupe technique paritaire «Observatoire» détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 77 du présent accord (OPCAIM), le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCAIM assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 2.3

Suivi des études et des analyses

Le groupe technique paritaire «Observatoire» assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les résultats des études et analyses conduites par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés à la CPNE.

Ces résultats permettant à la CPNE notamment de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier, pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

Article 2.4

Promotion de méthodes et outils

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire «Observatoire» peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article 3

Communication et diffusion des études et des analyses

Les études et les analyses de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont conservées par l'OPCAIM qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE.

Le groupe technique paritaire «Observatoire» décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doit notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

À cette fin, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

L'enveloppe financière visée à l'article 2.2 du présent accord tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Chapitre 2

Information sur les métiers de l'industrie et orientation professionnelle vers ces métiers

Section 1

Information et orientation vers les métiers de l'Industrie

Article 4

Attractivité des métiers

Article 4.1

Partenariats avec l'Éducation nationale

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômes professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi régulier par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, ainsi que des représentants des ministères concernés.

La CPNE et les CPREFP sont informées de la conclusion de l'accord visé au présent article.

Article 4.2

Partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont, notamment, Pôle emploi, les régions, les Fongecif et les missions locales.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'Industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

La CPNE et les CPREFP sont informées des conventions de partenariats conclues, respectivement au niveau national

et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les Chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4.3 **Rôle des comités d'entreprise**

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du Travail.

Section 2 **Outils de l'orientation professionnelle**

Article 5 **Entretien professionnel et entretien professionnel de deuxième partie de carrière**

Article 5.1 **Objectif et contenu**

Tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45^{ème} anniversaire et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 8 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie. Cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens ont un objet distinct de celui des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ils peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils ont notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les entreprises veillent à informer les salariés, à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences. Elles veillent à fournir aux salariés les éléments nécessaires à la tenue du passeport orientation et formation prévu à l'article 6 du présent accord.

Le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 5.2 **Dispositions spécifiques aux représentants du personnel**

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

Article 6 **Le passeport orientation et formation**

Le passeport orientation et formation, prévu par l'article L. 6315-2 du code du Travail, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Article 6.1 **Contenu**

Le passeport orientation et formation recense notamment :

— les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale ;

-
- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences ;
 - les titres, diplômes, CQPM ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, dont ceux obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle ;
 - les capacités professionnelles validées dans le cadre des actions d'évaluation d'un CQPM ;
 - les activités de tutorat.

Article 6.2 **Mise en œuvre**

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI) informent les participants à leurs actions de formation, de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

Article 6.3 **Diffusion et communication**

Le groupe technique paritaire «Qualifications» formule toute proposition de nature à renforcer l'opérationnalité et la simplicité de mise en œuvre du modèle de passeport orientation formation, disponible sur le site internet www.passeportformation.eu, afin de permettre une meilleure appropriation par ses utilisateurs.

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'elles représentent.

Section 3 **Orientation des salariés**

L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise une étude qui a pour objectif de formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel.

Titre II **Qualifications professionnelles industrielles**

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et/ou de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, les qualifications professionnelles à promouvoir sont, prioritairement, les Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle définis dans le cadre de la CPNE.

La lisibilité des qualifications professionnelles, leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) participent à leur promotion et à leur développement, non seulement auprès des salariés de la métallurgie, mais également auprès des salariés relevant d'autres branches professionnelles et auprès des demandeurs d'emploi.

Chapitre 1 **Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)**

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du Travail sont dénommés, dans la métallurgie, «Certificats de qualification paritaire de la métallurgie» (CQPM). Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CPNE, dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie.

Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire «Qualifications».

Section 1

Mise en œuvre

Article 7

Dispositif des CQPM

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM, ainsi que les modalités d'attribution des CQPM, sont définies dans un document intitulé «Dispositif des Qualifications professionnelles».

Le «Dispositif des Qualifications professionnelles» est élaboré par le groupe technique paritaire «Qualifications» et approuvé par la CPNE.

Article 8

Création, révision et suppression des CQPM

Le groupe technique paritaire «Qualifications» établit et actualise la liste des CQPM, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Le référentiel de certification peut prévoir le regroupement de capacités professionnelles en «unités» cohérentes, afin notamment de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE.

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire «Qualifications» veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

À cette fin, le groupe technique paritaire «Qualifications» étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

Article 9

Attribution des CQPM

Les CQPM sont attribués aux candidats sous le contrôle du groupe technique paritaire «Qualifications», à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

Article 9.1

Mise en œuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation des CQPM sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel de certification et au «Dispositif des Qualifications professionnelles».

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les entreprises de la métallurgie qui présentent un salarié ou un demandeur d'emploi, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), aux actions d'évaluation de CQPM, bénéficient d'une prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 9.2

Jury paritaire de délibération

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

Article 9.2.1

Composition

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au

niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération, ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

Article 9.2.2

Indemnisation des membres du jury paritaire de délibération

L'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM, une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

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

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

Article 9.3

Validation de certaines capacités

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le Président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles validées, pendant un délai de 12 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport orientation et formation défini à l'article 6 du présent accord.

Section 2

Classement des CQPM

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire «Qualifications» le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

Article 10

CQPM de la catégorie A

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 11

CQPM de la catégorie B

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 12

CQPM de la catégorie C⁽¹⁾

(1) En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire «Qualifications» sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 13 **CQPM de la catégorie D**

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1^{er}, 3^o, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Section 3 **Développement et promotion des CQPM**

Article 14 **Bénéficiaires des CQPM**

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Article 15 **Inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire «Qualifications» demande l'inscription de certains CQPM au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

- 1^o le CQPM présente un caractère industriel ;
- 2^o le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en œuvre de la VAE ;
- 3^o le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des trois années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire «Qualifications» apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 16 **Accès aux CQPM**

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.1 **Parcours de formation professionnelle**

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours de formation sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

- 1^o une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;
- 2^o une phase de réalisation des parcours de formation ;
- 3^o une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou en accord avec celui-ci, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCAIM dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

Article 16.2 **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou du congé de VAE.

La VAE est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1^o une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat ;

2^o une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM ;

3^o une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'OPCAIM, dans la limite de 24 heures, et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 17 **Promotion des CQPM**

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet www.cqpm.com, en lien avec le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Chapitre 2 **Autres qualifications industrielles prioritaires**

Article 18 **Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel**

Les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou compétences professionnelles qui sont communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle, par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser les parcours professionnels de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire «Qualifications» formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

Article 19 **Titres et diplômes à finalité professionnelle prioritaires et parcours de professionnalisation**

Le groupe technique paritaire «Qualifications» établit et actualise la liste des qualifications professionnelles et certifications qui répondent à des besoins identifiés par les entreprises de la branche. Cette liste comprend des titres et diplômes à finalité professionnelle, des parcours de professionnalisation réalisés dans le cadre de contrats de professionnalisation, ainsi que d'autres certifications professionnelles.

Les titres et diplômes à finalité professionnelle et les autres certifications prioritaires sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de VAE.

Les dépenses des entreprises liées à la mise en œuvre des actions visant à l'obtention des qualifications et certifications mentionnées sur la liste visée au premier alinéa du présent article, font l'objet d'une prise en charge préférentielle, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 20 **Socles de compétences industrielles minimales**

Le groupe technique paritaire «Qualifications» définit un socle de «compétences industrielles minimales», qui atteste d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire «Qualifications» étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

Titre III

Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi

Article 21

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Article 21.1

Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du Travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Aux termes de l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche. Dans cet objectif, les métiers industriels prioritaires sont définis par le groupe technique paritaire «Observatoire».

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Article 21.2

Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. À cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir le «socle de compétences industrielles minimales» visé à l'article 20 du présent accord.

Afin de développer le dispositif de la POE pour des demandeurs d'emploi intéressés par les métiers industriels, le groupe technique paritaire «Qualifications» peut proposer d'autres certifications et parcours professionnalisant prioritaires.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 21.3

Financement

La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCAIM participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

À cette fin, l'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

Titre IV

Alternance

Article 22

Orientations prioritaires

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et, aux entreprises, des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

À cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFP qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser.

22.1

Contrats d'objectifs

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les Pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces contrats d'objectifs s'inscrivent dans les priorités définies par la branche, et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations, ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFP est informée de l'élaboration des contrats d'objectifs et consultée préalablement à leur signature. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

Chapitre 1

Apprentissage

Section 1

Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)

Article 23

Conseils paritaires de perfectionnement

Article 23.1

Composition

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis, gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés «centres de formation des apprentis de l'industrie» (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d'administration, par les représentants des salariés, est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article 23.2

Rôle

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;
- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;
- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du Travail ;
- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation ;
- l'état et les prévisions concernant les effectifs d'apprentis ;
- le bilan financier de l'année précédente et les prévisions financières notamment pluriannuelles en matière d'investissement.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre ;
- les résultats aux examens ;
- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de

l'article 24 du présent accord ;

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

— les conditions générales d'admission des apprentis ;

— les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l'application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux Pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 25 du présent accord.

Article 24 **Formation des maîtres d'apprentissage**

Les CFAI élaborent et mettent en œuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

Section 2 **Financement des CFAI**

Article 25 **Financement du fonctionnement**

Article 25.1 **Modalités de financement**

En application de l'article L. 6332-16 du code du Travail, l'OPCAIM prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, dénommés «CFAI», dans la limite de 50 % de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du Travail et de 50 % de la contribution visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du Travail.

Article 25.1.1 **CFAI Bénéficiaires**

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 25.1.2, que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 23 du présent accord.

Un groupe technique paritaire, agissant par délégation de la CPNE, dénommé groupe technique paritaire «Transfert», est chargé d'actualiser la liste des CFAI établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les CPREFP.

Article 25.1.2 **Modalités de mise en œuvre**

Le groupe technique paritaire «Transfert» établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de fonctionnement de chaque CFAI.

Cette recommandation est transmise à l'OPCAIM avant le 1^{er} juillet de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire «Transfert» prend en compte :

1° les sommes collectées par l'OPCAIM au titre des contributions professionnalisation des entreprises, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'OPCAIM au titre de ces contributions ;

2° l'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières notamment en matière d'investissement ;

3° l'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2° ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire «Transfert» ;

4° la mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire «Transfert» et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'OPCAIM affecte les fonds aux CFAI, avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 25.2 Suivi

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent chapitre est présenté, chaque année, à la CPNE.

Les CPREFP, inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions, l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire «Transfert».

Le groupe technique paritaire «Transfert», par délégation de la CPNE, établit et actualise la liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les CFAI.

Section 3 Contrat d'apprentissage

Article 26 Classification

(Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 au lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de cet accord)

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^{ème} échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 27 Rémunérations minimales

(Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 au lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de cet accord)

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du SMIC, déterminé à l'article 27.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 27.2 du présent accord.

Article 27.1 Pourcentage du SMIC applicable

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 16 à 17 ans :

- a) 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- a) 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 80 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

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 d'apprentissage.

Article 27.2 Rémunérations annuelles garanties

Article 27.2.1 Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 26 du présent accord.

Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

Article 27.2.2 Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, prorata temporis, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, 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 des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont 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.

Article 28 Temps de travail

Le temps passé par un apprenti dans un CFA, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du Travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel

auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Chapitre 2

Contrat de professionnalisation

Article 29 **Bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 30 **Objet du contrat**

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Article 30.1 **Parcours de professionnalisation**

I - Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire «Qualifications», qui les inscrit sur la liste visée à l'article 19 du présent accord.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours dans le déroulement de carrière du salarié.

II - Conformément à l'article L. 6314-1, 2^o, du code du Travail, après l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, il est ajouté une annexe IV ainsi rédigée :

«Annexe IV

Parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 30.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire «Qualifications», et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation - réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie - doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce par-

Article 31

Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 32

Parcours de formation

Article 32.1

Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant :

1° une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;

2° une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;

3° une phase de certification des parcours de formation.

Article 32.2

Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 33

Financement

Article 33.1

Forfaits de prise en charge par l'OPCAIM

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation, et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 200 euros et 400 euros.

II. Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon les forfaits suivants :

1^o Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est égale à un an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 13 euros par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;
- 8 euros par heure de formation s'agissant des autres formations.

2^o Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est supérieure à un an ou dont la durée du parcours de formation excède 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 10 euros par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;
- 6 euros par heure de formation s'agissant des autres formations.

III. Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 300 euros et 500 euros.

IV. Le montant de ces différents forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'OPCAIM, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

Article 33.2 **Majorations**

Les forfaits relatifs aux actions de formation, visés au II de l'article 33.1 du présent accord, sont majorés de 30 % :

1^o lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;

2^o lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé d'au moins 45 ans ;

3^o lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du Travail.

Article 33.3 **Plafonds**

Le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 33.1 et à l'article 33.2 du présent accord.

Article 34 **Classification**

(Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 au lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de cet accord)

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^{ème} échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 35

Rémunérations minimales

(Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 au lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de cet accord)

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du SMIC déterminé à l'article 35.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2 du présent accord.

Article 35.1

Pourcentage du SMIC applicable

Article 35.1.1

Salariés âgés de moins de 26 ans

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du Travail, le pourcentage du SMIC applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau :

- a) 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans;
- b) 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- a) 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans;
- b) 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 35.1.2

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 au SMIC, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 34, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 35.2

Rémunérations annuelles garanties

Article 35.2.1

Barème

Il est créé, au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 34 du présent accord.

Groupe 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont

pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Article 35.2.2

Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, 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 des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont 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.

Article 36

Prime de fidélité

(Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 au lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de cet accord)

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 s'est exécuté, il bénéficie, après le douzième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, 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 conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Article 37

Durée du travail

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

Chapitre 3

Tutorat

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les sta-

giaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Article 38 **Missions**

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Article 39 **Mise en œuvre**

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction. Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 40 **Financement**

L'OPCAIM prend en charge, au titre de la contribution professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

L'OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les dépenses engagées par l'entreprise au titre de l'exercice de la fonction tutorale.

Titre V **Formation professionnelle continue**

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

- 1°** des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 6324-2 du code du Travail ;
- 2°** des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;
- 3°** des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Chapitre 1

Orientations dans la chambre

Article 41

Formations prioritaires

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire «Observatoire».

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;
- qualité ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

Article 42

Suivi

La définition des orientations prioritaires visées à l'article 41 du présent accord fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire «Qualifications», qui peuvent formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Chapitre 2

Plan de formation

Article 43

Priorités dans l'élaboration du plan de formation

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et

les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;
- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 44 **Nature des actions**

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

- 1^o les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- 2^o les actions de développement des compétences du salarié.

Article 45 **Mise en œuvre**

Article 45.1

Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 45.2 **Actions ayant pour objet le développement des compétences**

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés peut être mis en œuvre pour compléter les actions ayant pour objet le développement des compétences et organisées en dehors du temps de travail effectif.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail.

Article 45.3 **Actions mises en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel**

Par dérogation aux articles 45.1 et 45.2 et afin de contribuer à maintenir le lien contractuel entre l'employeur et le salarié pendant les périodes de sous-activité, peuvent être mises en œuvre, avec l'accord du salarié, en totalité pen-

dant les heures non travaillées au titre du chômage partiel :

- les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions de développement des compétences.

Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail. Ce versement ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Article 46

Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Dans l'objectif de renforcer l'accès de ces salariés à un emploi durable, notamment dans la métallurgie, la branche décide d'efforts particuliers pour la formation professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

À cette fin, bénéficient d'une prise en charge préférentielle des frais de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, les actions au profit des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui suivent, à leur initiative en accord avec l'employeur, ou à l'initiative de l'employeur :

1^o une action de formation professionnelle ayant pour objet l'obtention d'un CQPM, d'un CQPI, d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle, ou d'une autre certification inscrite sur la liste visée à l'article 19 du présent accord ;

2^o une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou une action de formation complémentaire nécessaire pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;

3^o une action de bilan de compétences.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du Travail.

Article 47

Financement

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

Article 48

Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue

Article 48.1

Formation promotionnelle

Article 48.1.1

Formation décidée par l'entreprise

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

Article 48.1.2

Formation du fait du salarié

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du droit individuel à la formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifica-

tions acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintègrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

Article 48.2

Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;
- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

Article 49

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, dans les conditions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du Travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du Travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. À cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique, aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins trois semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Chapitre 3

Périodes de professionnalisation

Article 50

Publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du Travail ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, notamment :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de

47 ans ;

— les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

— les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, ou après un congé parental d'éducation ;

— les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du Travail ;

— les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Article 51 **Objet**

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI. La période de professionnalisation a également pour objet la participation à des actions de formation dont l'objectif est défini par le groupe technique paritaire «Qualifications», par délégation de la CPNE. Ce groupe technique établit et actualise la liste des domaines de formation répondant à cet objectif, en tenant compte des orientations générales définies à l'article 41 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Article 52 **Mise en œuvre**

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 45 du présent accord.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1^o une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;

2^o une phase de réalisation des actions de formation ;

3^o une phase d'évaluation des acquis et, le cas échéant, une phase de certification des parcours de formation.

Article 53 **Durée**

En application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

— 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;

— 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

1^o aux entreprises de moins de 50 salariés ;

2^o aux actions de bilan de compétences ;

3^o aux actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'aux actions de formation complémentaires nécessaires pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;

4^o aux actions de formation industrielle personnalisée, telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI) ;

5^o aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'une certification professionnelle inscrite sur l'une des listes visées aux articles 8 et 19 du présent accord ;

6^o aux parcours de formation mis en œuvre au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans.

Article 54 **Financement**

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 euros et 400 euros.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 300 euros et 500 euros.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

Chapitre 4

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre au salarié, en accord avec son employeur, d'être acteur de son parcours professionnel. À défaut d'accord d'entreprise, le DIF est mis en œuvre dans les conditions définies ci-après.

Section 1

Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

Article 55

Calcul des droits

Article 55.1

Modalités de calcul

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient, chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient, chaque année, d'un DIF calculé à due proportion de leur temps de travail.

Les heures acquises, chaque année, au titre du DIF se cumulent, dans la limite d'un plafond fixé à 120 heures.

La durée du DIF acquis par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est calculée au 1^{er} janvier de chaque année.

Les périodes de suspension du contrat de travail, au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé de présence parentale, du congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, sous contrat de travail à durée indéterminée, le DIF est calculé, au 1^{er} janvier de l'année suivante, prorata temporis.

Article 55.2

Majorations des droits

Les salariés qui utilisent le DIF durant la suspension du contrat de travail résultant d'un des congés visés au 5^{ème} alinéa de l'article 55.1 bénéficient, au 1^{er} janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

À l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1^{er} janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un DIF calculé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application du plafond mentionné à l'alinéa 3 de l'article 55.1.

Article 56

Objet

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois :

1^o dans le champ de la formation professionnelle continue ;

2^o dans les orientations de la formation professionnelle définies par l'entreprise en application de l'article L. 2323-33 du code du Travail ;

3^o et, prioritairement, dans les orientations générales visées à l'article 41 du présent accord.

Le DIF peut également être mis en œuvre pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

Article 57 **Mise en œuvre**

Article 57.1 **Initiative**

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF comportent les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences ; dénomination de l'organisme prestataire.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de VAE, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

Article 57.2 **Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, le salarié formalise, par écrit, son accord pour suivre l'action qui fait l'objet de la convention de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de VAE, conclue entre l'employeur et le prestataire de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers le Fongecif dont relève l'entreprise. Lorsque le Fongecif a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation (CIF) du salarié, l'employeur lui verse :

1^o une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par le Fongecif, dans la limite du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF ;

2^o le montant des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du Travail.

Dans ce cas, le nombre d'heures de la formation ainsi réalisée est déduit des heures de DIF acquises par le salarié.

Article 57.3 **Temps de travail**

Article 57.3.1 **Mise en œuvre**

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, il peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de DIF mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement, par l'employeur, de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du Travail.

Article 57.3.2 **Salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année**

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, le DIF est mis en œuvre dans les conditions visées à l'article 57.3.1 du présent accord.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités de mise en œuvre différentes, le DIF s'exerce :

— au cours des journées ou demi-journées de repos ou de congés lorsqu'il est mis en œuvre en dehors du temps

de travail;

— au cours des journées travaillées lorsqu'il est mis en œuvre sur le temps de travail.

Article 58 **Information du salarié**

Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

Section 2 **Salariés en contrat de travail à durée déterminée**

Article 59 **Ouverture et calcul des droits**

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF à due proportion de la durée de leur contrat et de leur temps de travail, dès lors qu'ils justifient de 4 mois en contrat de travail à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Article 60 **Information du salarié**

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, de ses conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

Article 61 **Mise en œuvre**

Le DIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 57 du présent accord.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du Travail, le Fongecif dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés.

Section 3 **Portabilité du DIF**

Article 62 **Mutation du salarié au sein du groupe**

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

Article 63 **Licenciement**

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis, et qu'elle comporte les mentions visées à l'article 57.1 du présent accord.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du Travail.

Article 64 **Démission**

En cas de démission, l'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87

du code du Travail.

Article 65

Rupture ouvrant droit à assurance chômage

Sans préjudice de l'application des articles 63 et 64, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du DIF, pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du Travail.

Section 4

DIF des représentants du personnel

Article 66

Actions de formation pour l'exercice du mandat

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoit des dispositions spécifiques applicables à la formation des salariés mandatés, en particulier, dans le cadre du DIF.

Section 5

Financement

Article 67

Modalités

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du DIF sont prises en charge, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du Travail et des contributions visées aux articles 69 et 70, 2°, du présent accord.

À défaut de prise en charge par l'OPCAIM, pour leur totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF, le solde reste à la charge de l'entreprise.

Titre VI

Financement de la formation professionnelle continue

Chapitre 1

Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

Section 1

Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 68

Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-2 du code du Travail, comprenant :

- 1^o la contribution professionnalisation au moins égale à 0,15 %, visée à l'article R. 6331-2, 1^o, du code du Travail ;
- 2^o la contribution plan de formation, visée à l'article R. 6331-2, 2^o, du code du Travail.

Article 69

Financement du droit individuel à la formation

(Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail)

Une part de 0,10 % est prélevée par l'OPCAIM sur la contribution plan de formation, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.

Section 2

Entreprises employant 10 salariés et plus

Article 70

Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année :

1^o la contribution professionnalisation de 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article R. 6331-9, 2^o, du code du Travail ;

2^o (Abrogé et remplacé par Accord 13 nov. 2014 dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail) une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation ;

3^o une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses liées à la sécurisation des parcours professionnels ;

4^o un versement correspondant à la part de la contribution plan de formation, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du Travail.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du Travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du Travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Section 3

Dispositions communes à toutes les entreprises

Article 71

Provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation

Dans le cas où une obligation de provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation serait mise à la charge des entreprises, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation pour examiner l'évolution des parts, égales à 0,10 %, visées à l'article 69 et au 2^o de l'article 70 du présent accord.

Chapitre 2

Sécurisation des parcours professionnels

Dans le prolongement de l'accord national du 5 octobre 2009, les signataires conviennent de renforcer et de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, pour lesquels une formation pourrait concourir à leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Section 1

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 72

Répartition des sommes versées au FPSPP

Les signataires rappellent que, pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mentionné à l'article L. 6332-18 du code du Travail dispose, notamment, des ressources suivantes :

1^o les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;

2^o les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Les sommes visées au 1^o et 2^o sont versées par l'intermédiaire de l'OPCAIM.

L'OPCAIM applique la répartition de ces sommes, entre la contribution professionnalisation et la contribution plan de formation, dans les conditions définies par les articles ci-après.

Article 72.1
Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont calculées comme suit :

Les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la contribution professionnalisation. Ces sommes sont prélevées dans la limite de 13 % de la contribution professionnalisation due par ces entreprises.

Le solde des sommes à verser par les entreprises de moins de 10 salariés au FPSPP est prélevé sur les sommes dues par ces entreprises au titre de la contribution plan de formation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

Article 72.2
Entreprises de 10 salariés et plus

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont calculées comme suit :

1° les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels visée au 3° de l'article 70 du présent accord ;

2° lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, le solde est prélevé sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution professionnalisation, dans la limite de 13 % de cette contribution;

3° lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, majorées de 13 % des sommes dues au titre de la professionnalisation, le solde est prélevé sur les sommes versées par les entreprises au titre du plan de formation.

Après versement des sommes dues au FPSPP dans les conditions visées ci-dessus, la contribution sécurisation des parcours professionnels peut être affectée à la prise en charge des frais de formation au bénéfice de salariés, notamment ceux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 72.3
Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article sont examinés annuellement par la CPNE. En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation d'adaptation.

Section 2
Contractualisation et cofinancement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Article 73
Définition des orientations

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie, la CPNE est chargée de définir les orientations et les objectifs des conventions-cadres - nationales ou territoriales - concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau territorial, les CPREFP s'assurent de la mise en œuvre des orientations et des objectifs définis par la CPNE.

Article 74
Modalités de mise en œuvre

Au niveau national, les conventions-cadre peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi, ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, les conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les Chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Article 75
Modalités de cofinancement

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions, ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadre visées aux articles 73 et 74 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'État, des Régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

Article 76 **Modalités de suivi**

Au niveau national, la CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées aux articles 73 et 74 du présent accord.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une délégation restreinte de la CPNE est chargée d'analyser annuellement les conditions de mise en œuvre des conventions-cadres, d'en suivre l'exécution ainsi que d'en évaluer les résultats.

Cette délégation est composée :

- de 2 représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Au niveau territorial, les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

Titre VII **Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM)**

Section 1 **Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire**

Article 77 **Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue**

L'association dénommée ci-après «Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie» ou «OPCAIM» constitue, au plan national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du Travail, dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 78 **Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs**

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

Section 2 **Missions**

Article 79 **Missions générales**

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

À cette fin, l'OPCAIM assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 80
Missions en matière de formation professionnelle continue

Article 80.1
Collecte et gestion des contributions des entreprises

Article 80.1.1
Collecte

L'OPCAIM collecte :

- 1^o la contribution de 0,55 % due, par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article 68 du présent accord ;
- 2^o la contribution professionnalisation de 0,50 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du 1^o de l'article 70 du présent accord ;
- 3^o la contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation en application du 2^o de l'article 70 du présent accord ;
- 4^o la contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la sécurisation des parcours professionnels en application du 3^o de l'article 70 du présent accord ;
- 5^o la part de la contribution plan de formation visée au 4^o de l'article 70 du présent accord, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe par les entreprises employant 10 salariés ou plus ;
- 6^o les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Article 80.1.2
Gestion et suivi

L'OPCAIM assure la gestion et le suivi des contributions visées à l'article 80.1.1 du présent accord. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

- la section professionnalisation ;
- la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus.

L'OPCAIM peut affecter les fonds de la section plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus à la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés et à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés. De même, il peut affecter les fonds de la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés.

Article 80.1.3
Prise en charge des actions

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

Article 80.2
Information, sensibilisation et accompagnement des entreprises

L'OPCAIM est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'OPCAIM aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'OPCAIM peut mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

Article 80.3
Aide à la définition des besoins en compétences et en qualifications

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'OPCAIM finance les dépenses relatives à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionales et territoriales, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de for-

mation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'OPCAIM sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. À ce titre, l'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

Article 80.4 **Mise en œuvre des missions**

Article 80.4.1 **Service de proximité**

Pour accomplir ses missions, l'OPCAIM assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises, et de les accompagner pour financer leurs projets.

Article 80.4.2 **Recherche de cofinancements**

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM peut conclure avec l'État, les Régions, le FPSPP, les Fongecif, Pôle emploi, ou tout autre partenaire, des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 80.4.3 **Convention d'objectifs et de moyens (COM)**

L'OPCAIM conclut, avec l'État, une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploi-formation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 81 **Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage**

L'OPCAIM a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage.

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

Section 3 **Gouvernance**

Article 82 **Composition du conseil d'administration paritaire**

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM est composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 83 **Composition du bureau paritaire**

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour deux ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège, et selon les modalités définies par les statuts de l'OPCAIM :

- un Président,
- un Vice-président,
- un Trésorier,
- un Trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l'UIMM.

Article 84
Rôle du conseil d'administration paritaire

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l'OPCAIM.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM les missions suivantes :

1° la définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l'OPCAIM :

- les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant l'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses des entreprises au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;
- les dépenses des entreprises au titre du plan de formation, ainsi que la rémunération comprenant les charges sociales légales et conventionnelles, l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;
- les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi.

2° la répartition et l'affectation des contributions collectées par l'OPCAIM, aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord, dans le respect des sections visées à l'article 80.1.2 du présent accord ;

3° le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d'information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises, la rémunération des missions et services effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation en application des articles R. 6332-43 à R. 6332-45 du code du Travail, la contribution due dans les conditions fixées par les articles R. 6332-96 à R. 6332-99 du code du Travail au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue ;

4° le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l'OPCAIM, comprenant les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC ;

5° sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE, le financement des dépenses de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;

6° la répartition et l'affectation des sommes permettant aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus ;

7° la répartition de l'imputation de la portabilité du droit individuel à la formation entre les sommes collectées au titre de la contribution de 0,10 % visée à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord et celles collectées au titre de la section professionnalisation, conformément à l'article L. 6323-18 du code du Travail ;

8° la répartition de l'imputation des dépenses relatives à la POE, visée à l'article 21 du présent accord, entre les sommes collectées au titre de la section plan de formation et celles collectées au titre de la section professionnalisation ;

9° sur recommandation du groupe technique paritaire «Transfert» visé à l'article 25.1.2 du présent accord, l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;

10° la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage, en application de l'article R. 6242-8 du code du Travail ;

11° la détermination des modalités de la participation de l'OPCAIM aux conventions visées à l'article 75 du présent accord ;

12° les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;

13° le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'OPCAIM et les personnes morales visées à l'article 87, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du Travail et dans les conditions visées à l'article 85.2 ;

14° l'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau ;

15° l'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 80.4.3 ;

16° la nomination du directeur de l'OPCAIM dans les conditions visées à l'article 85.1 ;

17° le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article 85 **Comités du conseil d'administration**

Article 85.1 **Comité de sélection paritaire**

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'OPCAIM. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le Président, le Vice-président, ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration qui décide de sa nomination.

Article 85.2 **Comité d'audit paritaire**

Il est créé un comité d'audit paritaire, composé de deux administrateurs par collège, chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 84 du présent accord. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3^{ème} alinéa de l'article 88.1, le commissaire aux comptes restitue, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des personnes morales mentionnées à l'article 87 et son contrôle des règles et procédures internes à l'OPCAIM.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Section 4 **Fonctionnement**

Article 86 **Modalités**

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCAIM sont précisées dans les statuts de l'association.

Section 5 **Délégations de certaines missions de l'OPCAIM**

Article 87 **Conventions de délégation**

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

1° de collecter, pour le compte de l'OPCAIM, les fonds visés à l'article 80.1.1 du présent accord ;

2° d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;

3° de demander à l'OPCAIM le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;

4° d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCAIM au titre de ces dispositifs ;

5° d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises ;

6° de sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des

outils leur permettant de définir ces besoins ;

7° de préparer les documents qui permettront, au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'OPCAIM ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article 88 **Information des instances paritaires**

Les personnes morales visées à l'article 87 rendent compte régulièrement, au conseil d'administration de l'OPCAIM et aux CPREFP, de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

Article 88.1 **Conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM**

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord rendent compte, annuellement, de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais - de gestion, d'information et de mission - afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'OPCAIM, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord.

Article 88.2 **Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)**

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

1° le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;

2° le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;

3° le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Les dispositions du présent article s'appliquent au plus tard le 30 juin 2012, au titre de l'année 2011.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

Section 6 **Publicité et transparence**

Article 89 **Comptabilité**

La comptabilité de l'OPCAIM est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCAIM et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCAIM.

Le trésorier et le trésorier-adjoint sont associés à ces missions.

Article 90 **Site internet**

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCAIM publie et actualise :

1° les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE, et aux diagnostics GPEC ;

2° la liste des principaux organismes de formation qui mettent en œuvre les actions financées par l'OPCAIM, ainsi que les montants correspondants ;

3° la présentation des missions de l'OPCAIM ;

4° les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'OPCAIM;

5° la liste et les coordonnées des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord ;

Le site internet de l'OPCAIM comprend un lien vers le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 91 **Rapport d'activité**

L'OPCAIM publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

Titre VIII **Dispositions finales**

Article 92 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 93 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 94 **Évaluation**

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du Travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

Article 95 **Portée**

À l'exception des articles 55 à 65, les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 96 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail, à l'exception des articles 26, 27, 34, 35 et 36 qui s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2012.

Article 97 **Dispositions abrogées**

Sont abrogés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail :

- l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que son avenant interprétatif du 20 décembre 2005 ;
- l'annexe I de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 31 octobre 1995 relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 18 bis et 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié ;
- l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 20 juillet 2004 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 14, 19 et 37 de l'accord national du 19 juin 2007 modifié relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle ;

— l'article 7.1 alinéa 7, l'article 10, l'article 11 alinéa 8 ainsi que l'article 12 de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie.

L'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est abrogé à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail, à l'exception des articles 5, 10, 13 et 14 qui sont abrogés à partir du 1^{er} janvier 2012.

Toutefois, les dispositions de l'article 18 bis de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, ainsi que celles de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie et son avenant interprétatif du 20 décembre 2005, demeurent applicables aux plans de formation élaborés avant le 1^{er} janvier 2012.

Article 98

Dispositions relatives aux qualifications professionnelles dans la branche du travail temporaire

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité, de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

Article 99

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche 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.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

Annexe I : Liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) établie en application de l'article 25.1.1

Nom du CFAI	Adresse et Téléphone
Alsace	
CFAI Alsace	8, rue de la Bourse BP 1283 68055 Mulhouse Cedex Téléphone : 03 89 46 89 90 Télécopie : 03 89 46 89 99 Email : direction@cfai-alsace.fr Site : www.cfai-alsace.fr
Aquitaine	
CFAI Aquitaine Adaiaq	40, avenue Maryse Bastié BP 75 33523 Bruges Cedex Téléphone : 05 56 57 44 50 Télécopie : 05 56 57 45 70 Site : www.cfai-aquitaine.org
CFAI Adour Adaia	4 Rue des Frères d'Orbigny BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Auvergne	
CFAI d'Auvergne	62, rue Henri Barbusse BP 17 03630 Desertines Téléphone : 04 70 28 23 12 Télécopie : 04 70 64 80 09 Site : www.cfai-auvergne.com

Nom du CFAI	Adresse et Téléphone
Bourgogne	
CFAI 21-71	6, allée André Bourland BP 67007 21070 Dijon Cedex Téléphone : 03 80 78 79 50 Télécopie : 03 80 78 79 55 Site : www.cfai21-71.com
CFAI de la Nièvre Anifop	37, boulevard du Pré Plantin 58000 Nevers Téléphone : 03 86 59 73 73 Télécopie : 03 86 23 09 78 Email : direction@cfai58-bourgogne.com Site : www.cfai58-bourgogne.com
CFAI Yonne	6, route de Monetau BP 303 89005 Auxerre Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26 Télécopie : 03 86 46 47 00 Email : direction@lamaisondelentreprise.com Site : www.lamaisondelentreprise.com
Bretagne	
CFAI de Bretagne	La Prunelle BP 221 22192 Plerin Cedex Téléphone : 02 96 74 63 22 Télécopie : 02 96 74 76 40 Site : www.cfai bretagne.org
Centre	
CFAI Centre Prometa	74, route nationale 45380 La Chapelle Saint-Mesmin Téléphone : 02 38 22 00 88 Télécopie : 02 38 22 34 80 Site : www.cfai-centre.org
Champagne-Ardenne	
CFAI Ardennes	131, avenue Charles de Gaulle 08013 Charlevilles-Mézières Téléphone : 03 24 56 42 87 Télécopie : 03 24 59 24 77 Site : www.cfaindustrie08.fr
CFAI de l'Aube CFMA	12, rue de Québec 10430 Rosières près Troyes Téléphone : 03 25 71 29 71 Télécopie : 01 41 30 81 07 Site : www.metal10.org
CFAI de la Marne (C.F.A.I.M)	88, rue Ponsardin BP 410 51054 Reims Cedex Téléphone : 03 26 89 60 00 Télécopie : 03 26 89 60 50 Email : cfaim@cfaim.org Site : www.cfaim.org
CFAI Haute-Marne AFAI	4, rue de Tambourine 52115 Saint-Dizier Cedex Téléphone : 03 25 07 52 00 Télécopie : 03 25 07 52 05 Email : uimm@metal52.org Site : www.cfai52.org
Franche-Comté	

Nom du CFAI	Adresse et Téléphone
CFAI Sud Franche-Comté	5B, rue Bougauld BP 59 39017 Dole Cedex Téléphone : 03 84 82 91 70 Télécopie : 03 84 82 91 79 Site : www.cfai.org
CFAI Nord Franche-Comté	5 rue du Château 25400 Exincourt Téléphone : 03 81 32 67 32 Télécopie : 03 81 32 67 70
Île-de-France	
CFAI de l'Aforp	34, avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine Téléphone : 01 55 24 22 60 Télécopie : 01 40 88 07 82 Site : www.aforp.fr
CFAI / AFTI Association pour la formation aux techniques industrielles	Domaine de Corbeville Route départementale 128 91401 Orsay Cedex Téléphone : 01 69 33 05 50 Télécopie : 01 69 33 05 49 Site : www.cfa-afti.com
CFAI Mecavenir	12 bis, rue des Pavillons 92800 Puteaux Téléphone : 01 55 23 24 24 Télécopie : 01 55 23 24 00 Site : www.supii.fr
CFAI CEFIPA Centre de Formation d'Ingénieurs par l'Apprentissage	93, boulevard de la Seine BP 602 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01 55 17 80 00 Site : www.cefipa.com
Languedoc-Roussillon	
CFAI Languedoc-Roussillon APA-L.R.	Domaine Desplans Avenue Paysagère - Maurin 34973 Lattes Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 Site : www.cfai-languedocroussillon.com
Limousin	
CFAI Bas Limousin	6, rue du 9 juin 1944 19000 Tulle Téléphone : 05 55 29 57 05 Télécopie : 05 55 20 05 97 Email : cfai-tulle@wanadoo.fr Site : www.cfaindustries19.fr
CFAI Turgot	6, rue Paul Dérignac 87031 Limoges Cedex Téléphone : 05 55 12 31 23 Télécopie : 05 55 12 31 26 Site : www.cfai-turgot.ac-limoges.fr
Lorraine	
CFAI Meurthe et Moselle-Meuse et Vosges API	Site technologique St-Jacques II 10, rue Alfred Kasler 54320 Maxeville Téléphone : 03 83 95 35 10 Télécopie : 03 83 95 35 11 Site : www.cfai-nancy.com

Nom du CFAI	Adresse et Téléphone
CFAI Moselle CEFASIM	16, quai Paul Wiltzer BP 20014 57003 Metz Cedex 1 Téléphone : 03 87 76 41 76 Télécopie : 03 87 32 55 32 Site : www.cfai-moselle.com.fr
Midi-Pyrénées	
CFAI Midi-Pyrénées	Rue du Mont Canigou ZAC Andromède 31700 Beauzelle Téléphone : 05 61 56 86 88 Télécopie : 05 34 31 17 35 Site : www.cfaimp.com
CFAI Adour Adaia	4 Rue des Frères d'Orbigny BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Nord-Pas-Calais	
CFAI Région Nord-Pas-de-Calais	Le Férépole 45/2, avenue de Flandre BP 42 59441 Wasquehal Cedex Téléphone : 03 28 33 61 61 Télécopie : 03 28 33 61 62 Site : www.acmformation.fr
CFAI / Institut Supérieur Industriel de Valenciennes (ISIV)	Le Mont Houy 59313 Valenciennes Cedex Téléphone : 03 27 51 15 39 Télécopie : 03 27 51 15 40 Site : www.univ-valenciennes.fr/ISIV
Basse-Normandie	
CFAI du Calvados et de la Manche Itibanor	12, rue du Professeur Joseph Rousselot 14000 Caen Téléphone : 02 31 46 77 11 Télécopie : 02 31 46 77 22 Site : www.cfai-itibanor.asso.fr
CFAI de l'Orne	40, rue du Puits au Verrier - BP 29 61001 Alençon Cedex Téléphone : 02 33 31 27 56 Télécopie : 02 33 31 27 55 Email : cfai61@wanadoo.fr Site : www.agecfam61.asso.fr
Haute-Normandie	
CFAI de l'Eure	Rue Henri Becquerel - ZI n° 2 27035 Evreux Cedex Téléphone : 02 32 28 75 55 Télécopie : 02 32 28 75 50 Site : www.cfai-eure.net
CFAI Région Havraise	16, rue Dupleix 76600 Le Havre Téléphone : 02 32 92 50 15 Télécopie : 02 35 22 78 88 Site : www.afpi-lehavre.com

Nom du CFAI	Adresse et Téléphone
CFAI Région Rouen	26, rue Alfred Kastler 76137 Mont Saint-Aignan Cedex Téléphone : 02 32 19 55 88 Télécopie : 02 32 19 55 08 Site : www.cfai-rouen.fr
Pays de la Loire	
CFAI Pays de la Loire	41, bd des Batignolles BP 32826 44328 Nantes Cedex 03 Téléphone : 02 51 13 21 51 Télécopie : 02 40 52 21 53 Site : www.afpipaysdelaloire.com
CFAI-ITII Pays de la Loire	25, boulevard Guy Mollet BP 31115 44311 Nantes Cedex 3 Téléphone : 02 40 16 10 44 Télécopie : 02 40 16 10 63 Site : www.itii-pdl.com
Picardie	
CFAI Oise	1, avenue Eugène Gazeau 60300 Senlis Téléphone : 03 44 63 81 71 Télécopie : 03 44 53 08 12 Site : www.promeo-formation.fr
CFAI 8002	Espace Industriel Nord 74 Rue de Poulainville BP 50024 80081 Amiens Cedex 02 Téléphone : 03 22 54 64 03 Télécopie : 03 22 54 64 31 Site : www.choisir-ma-formation.com
Poitou - Charentes	
CFAI - E.I.A la Couronne	86, route de Breuty Centre Universitaire «La Croix du milieu» 16400 La Couronne Téléphone : 05 45 67 05 92 Télécopie : 05 45 25 49 50
CFAI Charente	ZI n° 3 16340 L'Isle d'Espagnac Téléphone : 05 45 90 13 47 Télécopie : 05 45 90 13 81
CFAI Charente Maritime	Avenue du Général de Gaulle 17340 Chatellillon Plage Téléphone : 05 46 56 23 11 Télécopie : 05 46 56 26 48 Site : www.cipeema.com
CFAI Poitou - Formavenir	Maison de la formation Pôle République 120 rue du Porteau BP 495 86012 Poitiers Cedex Téléphone : 05 49 37 44 87 Télécopie : 05 49 37 44 61 Site : www.maisondelaformation.com
Provence - Alpes - Côte d'Azur	

Nom du CFAI	Adresse et Téléphone
CFAI Provence	8, chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Site : www.cfaiprovence.asso.fr
CFAI ITII Provence Alpes Côte d'Azur	8, chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Email : itii@itii-paca.com Site : www.itii-paca.com
A.P.I - CFAI 84	Site d'Agroparc 60, chemin de Fontanille BP 1242 84911 Avignon Cedex 9 Téléphone : 04 90 81 54 50 Télécopie : 04 90 81 54 51 Site : www.cfai84.com
Rhône - Alpes	
CFAI de l'Ain	1, allée des Tyrandes BP 2 01960 Peronnas Téléphone : 04 74 32 36 36 Télécopie : 04 74 32 60 94 Site : www.afpma.fr
CFAI du Dauphiné ADFI	Maison de la production 83, rue de Chatagnon 38430 Moirans Téléphone : 04 76 35 33 55 Télécopie : 04 76 35 12 28 Site : www.cfai-dauphine.fr
CFAI de la Loire	16 bis, boulevard de l'Etivallièr BP 725 42950 Saint-Étienne Cedex 09 Téléphone : 04 77 93 17 49 Télécopie : 04 77 79 66 41 Site : www.cfai-loire.fr
CFAI de l'AFPM	10, boulevard Edmond Michelet BP 8051 69351 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 05 00 Télécopie : 04 78 77 05 25 Site : www.afpi-cfai.com
IFAI Institut de formation alternée pour l'industrie de transformation de Rhône-Alpes	60, avenue Jean Mermoz 69372 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 20 34 Télécopie : 04 78 77 35 39 Site : www.ifai.fr
CFAI Savoie	131, rue de l'Erier 73290 La Motte Servolex Téléphone : 04 79 65 05 25 Télécopie : 04 79 65 05 49 Site : www.cfai-savoie.com
CFAI Formavenir	27, rue Royale BP 2320 74010 Annecy cedex Téléphone : 04 50 98 56 19 Site : www.cfai74.com

Annexe II : Sigles

AFPI : Association de formation professionnelle de l'industrie
CIF : Congé individuel de formation
CFA : Centre de formation des apprentis
CFAI : Centre de formation des apprentis de l'industrie
COM : Convention d'objectifs et de moyens
CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi
CPREFP : Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQPI : Certificat de qualification professionnelle interbranches
CQPM : Certificat de qualification paritaire de la métallurgie
DIF : Droit individuel à la formation
FONGECIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IFTI : Ilot de formation technique individualisée
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAIM : Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie
PME : Petites et moyennes entreprises
POE : Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE : Très petites entreprises
UIMM : Union des industries et des métiers de la métallurgie
VAE : Validation des acquis de l'expérience

Accord du 13 novembre 2014

[Étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 5 mai, entrée en vigueur voir art. 102]

(Annulé et abrogé par Accord du 8 novembre 2019 mais reste applicable aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus avant le 1^{er} janv. 2020)

Mod. par Accord, 23 sept. 2016, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Mod. par Avenant 10 janv. 2017, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;
FCMTM CFE CGC ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte suppose des adaptations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Ils entendent également accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir, considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés. Ils sont mis en œuvre dans le cadre d'une gouvernance rénovée, à travers la fusion des instances interprofessionnelles chargées des questions d'emploi et de formation professionnelle.

Les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de poursuivre la mise en œuvre de moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières - scientifiques, technologiques et professionnelles - de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels.

Plus que jamais, à l'occasion notamment de la mise en place du compte personnel de formation, ils souhaitent développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, une politique de qualification paritaire des compétences professionnelles dans la branche.

Ce dispositif de qualification constitue, avec les formations en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), le socle de la politique de formation de la branche.

Les signataires définissent ainsi une politique de formation initiale et continue adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant à l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, de développer leurs compétences. Pour mettre en œuvre cette politique, la branche se dote d'une gouvernance rénovée à travers la CPNE restreinte, instance dédiée à la définition des priorités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Le présent accord s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs (...) à l'égalité professionnelle, au handicap et, plus particulièrement, avec l'accord national relatif au contrat de génération et à celui relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

À travers la refonte d'un accord unique, les signataires offrent, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible, accessible et actualisée sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie, par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille, et leurs salariés, aux réalités du monde industriel.

Titre I

Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers

Chapitre 1

Anticipation des évolutions des métiers : l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

Un Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie est mis en place sous la forme d'un groupe technique paritaire agissant par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire «Observatoire».

Article 1

Missions de l'Observatoire

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales, et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «la CPNE» sont remplacés par les termes «la CPNEFP visée à l'article 17 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie».*), les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Article 2

Fonctionnement de l'Observatoire : le groupe technique paritaire «Observatoire»

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Article 2.1

Orientation, validation des études et analyses

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire «Observatoire» (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «visé au 1^o de l'article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie»*) choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'Observatoire doit mener.

À cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

Article 2.2

Financement

Le groupe technique paritaire «Observatoire» détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 79 du présent accord (Opcaim), le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses, visés à l'article 3.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'Opcaim assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 2.3

Suivi des études et des analyses

Le groupe technique paritaire «Observatoire» assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Il décide, le cas échéant, de les mettre à jour ou de les compléter.

Les résultats des études et analyses conduites par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés à la CPNE (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Le terme «CPNE» est remplacé par le terme «CPNEFP»*).

Ces résultats permettent à la CPNE (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Le terme «CPNE» est remplacé par le terme «CPNEFP»*) notamment de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier, pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

Article 2.4

Promotion de méthodes et outils

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire «Observatoire» peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article 3

Communication et diffusion des études et des analyses

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Les études et les analyses de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont conservées par l'Opcaim qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Le terme «CPNE» est remplacé par le terme «CPNEFP»*).

Le groupe technique paritaire «Observatoire» décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doit notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

À cette fin, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications (www.observatoire-metallurgie.fr).

Chapitre 2

Information sur les métiers de l'industrie et orientation professionnelle vers ces métiers

Section 1

Information et orientation vers les métiers de l'Industrie

Article 4

Attractivité des métiers

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Article 4.1

Partenariats avec l'Éducation nationale

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômes professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi annuel par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, ainsi que des représentants des ministères concernés.

La CPNE est consultée préalablement à la signature de l'accord visé au présent article, le cas échéant par voie électronique. Les CPREFP sont informées de sa conclusion.

Article 4.2

Partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés, entre, d'une part, l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du Travail.

Il s'agit en particulier de Cap emploi, de Pôle emploi, des missions locales, des Opacif, de l'Apec, ainsi que des opérateurs régionaux désignés par la région après concertation au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'Industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'Observatoire prospectif et analytique

des métiers et des qualifications. Ils permettent la diffusion de la liste des qualifications établies par la branche (liste A de la CPNE), de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) établie par la CPNE (liste B de la CPNE) et de la liste des qualifications prioritaires préparées par apprentissage (liste C de la CPNE).

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

(*Al, abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu*) La CPNE et les CPREFP sont informées, des conventions de partenariats conclues, respectivement au niveau national et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les Chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation tout au long de la vie.

Article 4.3

Rôle des comités d'entreprise

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du Travail.

Section 2

Outils de l'orientation professionnelle

Article 5

Entretien professionnel

Article 5.1

Objectif et contenu

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du Travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Article 5.2

Modalités de mise en œuvre

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les entreprises veillent à sensibiliser et à former les managers à la conduite de l'entretien professionnel. Cette formation leur permet notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences, et de leur fournir les éléments nécessaires à la tenue du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié mentionné à l'article L. 6315-1, II, du code du Travail.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du code du Travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Article 5.3

Dispositions spécifiques

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

Par ailleurs, l'article 10.2 de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap prévoit des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Article 6

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Article 6.1

Mise en œuvre

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les organismes de formation continue et les centres de formation d'apprentis relevant de la branche de la métallurgie informent les participants à leurs actions de formation de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

Article 6.2

Diffusion et communication

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'ils représentent.

Titre II

Qualifications professionnelles

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de connaissances et de compétences. 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.

Afin d'encourager le recours à des qualifications notamment dans le cadre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation, le rôle de la branche est de définir les qualifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, et, en particulier, les Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle, certifications professionnelles et parcours de professionnalisation définis dans le cadre de la CPNE.

Chapitre 1

Qualifications établies par la branche

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Pour établir les qualifications professionnelles de la branche, un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CPNE, dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la

métallurgie, est mis en place. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire «Qualifications».

(Al. précédent remplacé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) Le groupe technique paritaire «Qualifications» visé au 2° de l'article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche.

Section 1

Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du Travail sont dénommés, dans la métallurgie, «Certificats de qualification paritaire de la métallurgie» (CQPM).

1 - Mise en œuvre

Article 7

Dispositif des CQPM

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM, ainsi que les modalités d'attribution des CQPM, sont définies dans un document intitulé «Dispositif des Qualifications professionnelles».

Le «Dispositif des Qualifications professionnelles» est élaboré par le groupe technique paritaire «Qualifications» et approuvé par la CPNE.

Article 8

Création, révision et suppression des CQPM

Le groupe technique paritaire «Qualifications» établit et actualise la liste des CQPM, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

À l'occasion de la création ou de la rénovation d'un CQPM, le groupe technique paritaire «Qualifications» veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en «unités» cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la CNCP.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire «Qualifications» veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

À cette fin, le groupe technique paritaire «Qualifications» étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

Article 9

Attribution des CQPM

Les CQPM sont attribués aux candidats sous le contrôle du groupe technique paritaire «Qualifications», à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

Article 9.1

Mise en œuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation des CQPM sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel de certification et au «Dispositif des Qualifications professionnelles».

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les actions d'évaluation de CQPM, bénéficient d'une prise en charge, par l'Opcaim, des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'Opcaim.

Article 9.2

Jury paritaire de délibération

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

Article 9.2.1

Composition

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération, ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

Article 9.2.2

Indemnisation des membres du jury paritaire de délibération

L'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM, une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

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

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié, dans les conditions et selon les modalités applicables, dans l'entreprise, aux déplacements professionnels et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

L'Opcaim prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

Article 9.3

Validation de certaines capacités

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le Président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités professionnelles, et, le cas échéant, des «unités» cohérentes visées à l'article 8, qui ont été validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles ou unités cohérentes validées, pendant un délai de 24 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

2 - Classement des CQPM

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire «Qualifications» le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

Article 10

CQPM de la catégorie A

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 11

CQPM de la catégorie B

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 12

CQPM de la catégorie C¹

¹ En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire «Qualifications» sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 13

CQPM de la catégorie D

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire «Qualifications», un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1^{er}, 3^o, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

3 - Développement et promotion des CQPM

Article 14

Bénéficiaires des CQPM

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Article 15

Inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire «Qualifications» demande l'inscription de certains CQPM au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

1^o le CQPM présente un caractère industriel ;

2^o le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en œuvre de la VAE ;

3^o le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des trois années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire «Qualifications» apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 16

Accès aux CQPM

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.1

Parcours de formation professionnelle

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale. Toutefois, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage, s'il mobilise son compte personnel de formation à cet effet.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours de formation sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1^o une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;

2^o une phase de réalisation des parcours de formation ;

3^o une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur, en accord avec celui-ci, ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'Opcaim dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

Article 16.2

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du CPF, ou du congé de VAE.

La VAE est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1^o une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat ;

2^o une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM ;

3^o une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, avec son accord, ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'Opcaim, dans la limite de 24 heures, et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 17

Promotion des CQPM

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet www.cqpm.fr, en lien avec le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Section 2

Les certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI) à caractère industriel

Article 18

Mise en œuvre

Les certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou compétences professionnelles qui sont communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle, par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser les parcours professionnels de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire «Qualifications» formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

Article 19

Promotion

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

Section 3

Les parcours de professionnalisation

Article 20

Parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire «Qualifications», qui les inscrit sur la liste A de la CPNE.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours dans le déroulement de carrière du salarié.

Conformément à l'article L. 6314-1, 2°, du code du Travail, les parcours de professionnalisation font l'objet d'une reconnaissance dans le cadre de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Section 4

Les socles de compétences industrielles

Article 21 **Création**

Le groupe technique paritaire «Qualifications» définit un «socle de compétences industrielles minimales», qui atteste d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire «Qualifications» étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

Le «socle de compétences industrielles minimales» et, le cas échéant, les autres socles de compétences créés par le groupe technique paritaire «Qualifications», peuvent constituer une «unité cohérente», visée à l'article 8, au sein du référentiel de certification d'un ou plusieurs CQPM.

Section 5

Liste des qualifications professionnelles établies par la branche

Article 22 **Liste A de la CPNE**

Le groupe technique paritaire «Qualifications» recense et actualise la liste des qualifications professionnelles établies par la branche, regroupant l'ensemble des qualifications visées au présent chapitre, à savoir :

- 1° les CQPM ;
- 2° les CQPI ;
- 3° les parcours de professionnalisation ;
- 4° les socles de compétences industrielles.

Cette liste est dénommée «liste A de la CPNE».

Chapitre 2

Qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF)

Article 23 **Liste B de la CPNE**

Le groupe technique paritaire «Qualifications» établit et actualise la liste de la CPNE visée au 1° de l'article L. 6323-16 du code du travail. Cette liste est dénommée «Liste B de la CPNE».

Les formations inscrites sur la liste B de la CPNE sont choisies parmi celles permettant d'obtenir :

- 1° un CQPM, et le cas échéant un CQPI, inscrit sur la liste A de la CPNE ;
- 2° une certification, notamment un titre ou diplôme à finalité professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des blocs de compétences qui la composent ;
- 3° une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

Pour l'établissement de la liste B, le groupe technique paritaire «Qualifications» choisit prioritairement les certifications qui sont les plus utilisées dans les entreprises industrielles, ainsi que celles qui facilitent les évolutions et les mobilités professionnelles et la sécurisation des parcours des salariés. Il s'assure que tous les niveaux de qua-

lification sont représentés sur cette liste.

La liste élaborée par le groupe technique paritaire «Qualifications» ainsi que ses modifications sont soumises à la validation de la CPNE, le cas échéant, par voie électronique.

Chapitre 3

Qualifications prioritaires préparées par apprentissage

Article 24 **Liste C de la CPNE**

Le groupe technique paritaire «Transfert» visé à l'article 34.1 établit et actualise la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle prioritaires préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

Cette liste est dénommée «Liste C de la CPNE».

La liste C est intégrée à la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (liste B de la CPNE), en ce qui concerne les formations ayant pour objet l'obtention d'une certification visée au 2^o de l'article 23.

Titre III

Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier «en tension».

Article 25 **Métiers industriels en tension**

Le groupe technique paritaire «Observatoire» définit les métiers industriels en tension au niveau national pour les entreprises de la métallurgie.

Il peut définir des métiers en tension complémentaires au niveau régional, sur proposition des CPREFP concernées.

Section 1

Préparation opérationnelle à l'emploi

Pour les entreprises, la POE, qu'elle soit individuelle (article L. 6326-1 du code du Travail) ou collective (article L. 6326-3), constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Article 26 **Objet**

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE collective a pour objet la préparation à l'un des métiers en tension visés à l'article 25.

En tout état de cause, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE, individuelle ou collective, est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir un des socles de compétences industrielles inscrit sur la liste A de la CPNE.

Article 27 **Mise en œuvre**

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. À cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 28

Financement

L'Opcaim participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

À cette fin, l'Opcaim conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

Section 2

Compte personnel de formation

Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent mobiliser les heures acquises au titre de leur compte personnel de formation dans les conditions prévues aux articles L. 6323-21 à L. 6323-23 du code du Travail.

Article 29

Formations éligibles pour les demandeurs d'emploi

Article 29.1

Principe

Pour les demandeurs d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles inscrites sur :

1° la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;

2° la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 29.2

Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles

Article 29.2.1

Au niveau national

La CPNE ou, par délégation, le groupe technique paritaire «Qualifications» formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 1° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de la branche. À cette fin, elle s'appuie sur les travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 29.2.2

Au niveau régional

Dans le cadre de la consultation prévue au 2° du I de l'article L. 6323-21, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de leur ressort. À cette fin, elle s'appuie sur les observations régionales disponibles, et en particulier sur les travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les CPREFP informent la CPNE des recommandations formulées en application de l'alinéa précédent.

Article 30

Abondements

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

L'Opcaim peut décider, dans les conditions définies par son conseil d'administration, d'abonder le compte personnel des demandeurs d'emploi qui mettent en œuvre une formation préparant à l'un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

La CPNE restreinte visée à l'article 78 (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «La CPNE restreinte visée à l'article 78» sont remplacés par les termes «La CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie»*) assure un suivi annuel des conditions et des modalités d'abondement, par l'OPCAIM, du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi.

Titre IV Alternance

Article 31 Orientations prioritaires

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et, aux entreprises, des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

À cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

(Al. abrogé par Accord, 23 sept 2016, non étendu) La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFP qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser.

Article 31.1 Partenariats avec les régions

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les Pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de conventions de partenariat pouvant inclure des contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces partenariats s'inscrivent dans les priorités définies par la branche, et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations, ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFP est informée de l'élaboration des conventions de partenariat avec la région et consultée préalablement à leur signature, le cas échéant par voie électronique. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

Chapitre 1 Apprentissage

Section 1 Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)

Article 32 Conseils paritaires de perfectionnement

Article 32.1 Composition

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis,

gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés «centres de formation des apprentis de l'industrie» (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d'administration, par les représentants des salariés, est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article 32.2

Rôle

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;
- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;
- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du Travail ;
- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation ;
- l'état et les prévisions concernant les effectifs d'apprentis ;
- le bilan financier de l'année précédente et les prévisions financières notamment pluriannuelles en matière d'investissement ;
- la demande de financement du CFAI au titre de l'article 34.1.2.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre ;
- les résultats aux examens ;
- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 33.

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis ;
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l'application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux Pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 34.

Article 33

Formation des maîtres d'apprentissage

Les CFAI élaborent et mettent en œuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

Section 2

Financement des CFAI

Article 34

Financement du fonctionnement

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Article 34.1

Modalités de financement

En application de l'article L. 6332-16 du code du Travail, l'Opcaim prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, dénommés «CFAI», dans la limite de 50 % des sommes qu'il collecte au titre des actions de professionnalisation.

Un groupe technique paritaire, agissant par délégation de la CPNE, dénommé groupe technique paritaire «Transfert», est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI à ce titre, dans les conditions déterminées à la présente section.

(Al. précédent remplacé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) Le groupe technique paritaire «Transfert apprentissage» visé au 3° de l'article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI, dans les conditions déterminées à la présente section.

Article 34.1.1

CFAI bénéficiaires et formations éligibles

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 34.1.2, que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 32.

Les formations éligibles à ce financement sont celles mentionnées sur la liste C de la CPNE.

Article 34.1.2

Modalités de mise en œuvre

Sur la base des demandes de financement établies par les CFAI, le groupe technique paritaire «Transfert» établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'Opcaim, de leurs dépenses de fonctionnement.

Cette recommandation est transmise à l'Opcaim, au plus tard le 31 mai de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire «Transfert» prend en compte :

1° les orientations, déterminées par les accords nationaux en matière d'alternance et par la CPNE restreinte visée à l'article 78, portant notamment sur les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation;

2° les sommes collectées par l'Opcaim au titre des actions de professionnalisation, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'Opcaim au titre de ces actions ;

3° l'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières notamment en matière d'investissement ;

4° l'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2° ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire «Transfert» ;

5° la mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire «Transfert».

L'Opcaim affecte les fonds aux CFAI, au plus tard le 31 mai de chaque année.

Article 34.2

Suivi

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions de la présente section est présenté, chaque année, à la CPNE restreinte visée à l'article 78.

Les CPREFP, inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions, l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire «Transfert».

Section 3

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, est située au début du contrat à durée indéterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

Article 35

Classification

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^{ème} échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 36

Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du SMIC, déterminé à l'article 36.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 36.2.

Article 36.1

Pourcentage du SMIC applicable

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^o Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2^o Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- a) 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 80 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

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 d'apprentissage.

Article 36.2 **Rémunérations annuelles garanties**

Article 36.2.1 **Barème**

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 35.

Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années fixés à l'article 36.1.

Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

Article 36.2.2 **Application**

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, prorata temporis, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, 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 des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont 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.

Article 37 **Temps de travail**

Le temps passé par un apprenti dans un CFA, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du Travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révi-

sions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Chapitre 2

Contrat de professionnalisation

Article 38 **Bénéficiaire**

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 39 **Objet du contrat**

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNE.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation inscrit sur la liste A de la CPNE ou l'acquisition d'une autre qualification professionnelle visée à l'article L. 6314-1 du code du Travail.

Article 40 **Forme et durée du contrat**

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

3° lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.

Article 41 **Parcours de formation**

Article 41.1 **Modalités de mise en œuvre**

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant :

1° une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;

2° une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;

3° une phase de certification des parcours de formation.

Article 41.2

Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du Travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

3° lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.

Article 42

Financement

Mod. par Avenant 10 janv. 2017, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Article 42.1

Forfaits de prise en charge par l'Opcaim

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation, et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, sont prises en charge, par l'Opcaim, sur la base de forfaits déterminés par son conseil d'administration, dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge, par l'Opcaim, selon un forfait compris entre 150 euros et 500 euros.

II. Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'Opcaim, dans le cadre de forfaits dont les montants sont fixés par son conseil d'administration, dans le respect des principes suivants :

1° (Avenant 10 janv. 2017, étendu) Pour les formations préparant à un métier industriel, les forfaits de prise en charge sont compris entre 7 euros et 25 euros par heure de formation.

2° Pour les autres formations, les forfaits de prise en charge sont compris entre 5 euros et 13 euros par heure de formation.

Dans ces limites, le conseil d'administration de l'Opcaim distingue les contrats de professionnalisation suivants, en leur appliquant les forfaits les plus élevés :

1° contrat de professionnalisation dont la durée est égale à un an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation ;

2° contrat de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;

3° contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée d'au moins 45 ans ;

4° contrat de professionnalisation conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du Travail ;

5° contrat de professionnalisation conclu avec une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.

III. Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'Opcaim,

selon un forfait compris entre 200 euros et 600 euros.

Article 42.2 **Plafonds**

Le conseil d'administration de l'Opcaim détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 42.1.

Article 43 **Classification**

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant au-delà du 1 ^{er} échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, 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 se situant entre le 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^{ème} échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 44 **Rémunérations minimales**

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du SMIC déterminé à l'article 44.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2.

Article 44.1 **Pourcentage du SMIC applicable**

Article 44.1.1 **Salariés âgés de moins de 26 ans**

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du Travail, le pourcentage du SMIC applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- a) 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans;
- b) 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- a) 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans;
- b) 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 44.1.2 **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 au SMIC, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 43, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 44.2 **Rémunérations annuelles garanties**

Article 44.2.1 **Barème**

Il est créé, au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 43.

Groupe 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Groupe 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Article 44.2.2 **Application**

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, 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 des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont 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.

Article 45 **Prime de fidélité**

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 s'est exécuté, il bénéficie, après le douzième 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 conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Article 46 **Durée du travail**

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

Chapitre 3 **Tutorat**

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Article 47 **Missions**

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1° d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;

2° d'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

3° de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

4° d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;

5° de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, un tuteur est désigné à la fois dans le groupement d'employeurs et dans chacune des entreprises utilisatrices. Les missions visées au 1° à 3° ci-dessus sont confiées au tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice. Celles visées au 4° et 5° sont assurées par le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs, en liaison avec le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Article 48 **Mise en œuvre**

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction. Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 49 **Financement**

L'Opcaim prend en charge, sur les sommes qu'il collecte au titre des actions de professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, ainsi que des maîtres d'apprentissage, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'Opcaim.

L'Opcaim peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, cette prise en charge peut être différenciée selon que le tuteur exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

Titre V **Formation professionnelle continue**

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1° des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation ;

2° des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3° des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail.

Chapitre 1 **Orientations dans la branche**

Article 50 **Formations prioritaires**

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire «Observatoire» ;
- acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, design ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- logistique, transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;
- finances, comptabilité, gestion ;

-
- ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;
 - préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
 - secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
 - informatique, traitement de l'information et réseaux ;
 - électronique, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
 - prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;
 - qualité ;
 - savoirs fondamentaux et compétences clés ;
 - développement des compétences linguistiques et interculturelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité, notamment lorsqu'elles ont lieu pendant les heures non travaillées au titre de l'activité partielle. Elles permettent de maintenir et développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Article 51 **Suivi**

Le groupe technique paritaire «Qualifications», peut formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser les orientations visées à l'article 50, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

Chapitre 2 **Plan de formation**

Article 52 **Priorités dans l'élaboration du plan de formation**

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. À cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du Travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, des implantations géographiques de l'entreprise et des salariés en déplacement.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;
- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de

ces actions.

Article 53

Nature des actions

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

1^o les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2^o les actions de développement des compétences du salarié.

Article 54

Mise en œuvre

Article 54.1

Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 54.2

Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

— soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié;

— soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du Travail.

Article 54.3

Déplacements

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de formation sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 54.4

Articulation avec d'autres dispositifs

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

Article 55

Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Sans préjudice des abondements au compte personnel de formation prévus aux articles 66 et 67, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Article 56

Financement

L'Opcaim prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

Article 57
Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue

Article 57.1
Formation promotionnelle

Article 57.1.1
Formation décidée par l'entreprise

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieur, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

Article 57.1.2
Formation du fait du salarié

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du compte personnel de formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

Article 57.2
Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;
- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 57.3
Formation qualifiante

Lorsque le salarié obtient un CQPM ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation mis en œuvre avec l'accord de son employeur, ce dernier étudie, avec le salarié, au plus tard à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit l'obtention de la qualification, les possibilités d'évolution dans le poste de travail ou sur un poste différent, pour tenir compte des compétences acquises par le salarié et reconnues par cette qualification.

Article 58

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du Travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du Travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. À cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse éventuellement en tenir compte.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique, aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins trois semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Chapitre 3

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du Travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 59

Objet

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

- 1^o prioritairement, l'obtention d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNE ;
- 2^o l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- 3^o l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- 4^o l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

En application de l'article 72, ou dans le cadre des priorités définies à l'article 66, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'Opcaim.

Article 60

Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 54, ou à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1^o une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2^o une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3^o une phase de certification des parcours de formation.

Article 61

Durée

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du Travail.

Article 62

Financement

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge, par l'Opcaim, sur la base de forfaits déterminés par son conseil d'administration, dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris

en charge par l'Opcaim, est compris entre 150 euros et 500 euros.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'Opcaim, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'Opcaim, est compris entre 200 euros et 600 euros.

Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 euros de l'heure, pour les formations suivies par des femmes employées dans des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'une autre certification inscrite sur la liste A ou sur la liste B de la CPNE.

Chapitre 4

Compte personnel de formation (CPF)

Section 1

Principes

Article 63

Ouverture, gestion et transférabilité

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du Travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du Travail.

Les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

Section 2

Formations éligibles

Article 64

Principe

Pour les salariés des entreprises relevant de la métallurgie, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1^o la liste B de la CPNE ;

2^o la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;

3^o la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 65

Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles

Article 65.1

Au niveau national

Si elle l'estime nécessaire, la CPNE, ou, par délégation, le groupe technique paritaire «Qualifications», formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2^o de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie.

Article 65.2

Au niveau régional

Dans le cadre de la consultation prévue au 3^o du I de l'article L. 6323-16, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 3^o de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie de leur ressort.

Section 3

Abondements

Article 66

Priorités de branche

Article 66.1

Publics prioritaires

Les abondements, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

1° aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;

2° aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4° aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du Travail.

Article 66.2

Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

1° inscrites sur la liste B de la CPNE ;

2° mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail ;

3° mises en œuvre, avec ou sans l'accord de l'employeur, pour préparer à un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

Article 67

Détermination des abondements et modalités de suivi

La CPNE restreinte visée à l'article 78 établit et actualise une recommandation au titre des abondements complémentaires du compte personnel de formation. Cette recommandation définit un ordre de priorités d'attribution des abondements, sur la base des publics et des formations visés à l'article 66.

Les modalités de l'abondement complémentaire, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation, sont déterminées par son conseil d'administration, à partir de la recommandation de la CPNE restreinte, visée à l'alinéa précédent.

La CPNE restreinte assure le suivi annuel des modalités d'abondement, par l'Opcaim, du compte personnel de formation des salariés des entreprises de la métallurgie.

Section 4

Modalités de mise en œuvre

Article 68

Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées à l'article 68.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 68.2.

Article 68.1

Demande à l'employeur

68.1.1

Forme de la demande

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

68.1.2

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du code du Travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

Article 68.2

Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du Travail.

Article 69

Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1^o une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2^o une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3^o une phase de certification des parcours de formation.

Section 5

Financement

Article 70

Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du Travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Article 71

Financement par l'Opcaim

Article 71.1

Prises en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du Travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'Opcaim finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1° les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;

2° les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;

3° la rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Article 71.2

Modalités de financement

Article 71.2.1

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'Opcaim.

Article 71.2.2

Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du Travail, notamment l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le Fongecif, ou, le cas échéant un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini à l'article 71.1.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'Opcaim et, selon le cas, le Fongecif concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le Fongecif, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'Opcaim et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

Section 6

Dispositions spécifiques à la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel

Article 72

Formation spécifique

Article 72.1

Abondement du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat fait l'objet d'un abondement supplémentaire au titre de l'article L. 6323-14 du code du Travail, dans les conditions définies par la présente section.

Cet abondement est égal à 21 heures par salarié titulaire d'un ou plusieurs mandats. Il est renouvelable tous les 4 ans.

Article 72.2

Formations éligibles

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mis en œuvre pour l'obtention d'une des certifications visée à l'article 64, nécessaire à l'exercice de son mandat de représentation.

Article 72.3
Modalités de mise en œuvre

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation et de ses abondements complémentaires, prévus aux sections 1 à 5 du présent chapitre. Toutefois, le salarié peut mobiliser les heures inscrites à son compte personnel de formation pour compléter cet abondement supplémentaire.

L'abondement supplémentaire est mobilisé en dehors du temps de travail.

Article 72.4
Financement

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est financé au titre des périodes de professionnalisation, en application du dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du code du Travail.

72.4.1
Prise en charge

Lorsque l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé, l'Opcaim finance les frais de formation, à hauteur de leur coût réel plafonné à 50 € par heure de formation. Les frais de formation comprennent :

- 1° les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
- 2° les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation.

Article 72.4.2
Modalités de financement

Par exception aux dispositions de l'article 71.2.2, le salarié qui mobilise l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 s'adresse dans tous les cas à son employeur.

L'employeur finance les frais de formation dans la limite de 50 € par heure de formation, et en demande la prise en charge à l'Opcaim.

Article 72.5
Clause de renvoi

Afin de faire le point sur les évolutions législatives et réglementaires intervenues, et en vue d'envisager de nouvelles dispositions conventionnelles, les signataires conviennent de se rencontrer, à nouveau, dans les meilleurs délais, après la réalisation des événements suivants :

- la publication des dispositions réglementaires relatives au fonds paritaire de financement des organisations représentatives de salariés et d'employeurs, visé à l'article L. 2135-9 du code du Travail ;
- le terme de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social et la publication de la loi y afférente.

En tout état de cause, cette rencontre a lieu au plus tard avant la fin de l'année 2015.

Article 72.6
Durée d'application

Par exception à l'article 99, les signataires conviennent que les dispositions de la présente section s'appliquent pour une durée déterminée d'un an commençant à courir au 1^{er} janvier 2015. À l'échéance de leur terme, elles ne continueront pas à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

Titre VI
Financement de la formation professionnelle

Chapitre 1
Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-15 du code du Travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 73
Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1^{er} mars de chaque année,

la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du Travail, comprenant :

- 1^o une contribution «professionnalisation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2^o une contribution «plan de formation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 74

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du Travail, décomposée comme suit :

- 1^o une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2^o une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3^o une contribution «plan de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4^o une contribution «congé individuel de formation» de 0,15% des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 5^o une contribution «fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 75

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du Travail, décomposée comme suit :

- 1^o une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2^o une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3^o une contribution «plan de formation» de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4^o une contribution «congé individuel de formation» de 0,20% des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 5^o une contribution «fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 76

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du Travail, décomposée comme suit :

- 1^o une contribution «professionnalisation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2^o une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3^o une contribution «congé individuel de formation» de 0,20% des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4^o une contribution «fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 77

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'Opcaim la contribution «CIF-CDD» égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du Travail.

Chapitre 2

Priorité de financement de la branche

Article 78

CPNE restreinte

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Une délégation restreinte de la CPNE dénommée «CPNE restreinte» (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «Une délégation restreinte de la CPNE dénommée «CPNE restreinte»» sont remplacés par les termes «La CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie»*) est chargée de définir les priorités de financement au titre de l'alternance et des abandons complémentaires de l'Opcaim au compte personnel de formation.

Elle détermine en outre des orientations générales pour la répartition des fonds collectés par l'Opcaim au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA, qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

(Al. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) La CPNE restreinte est composée :

— de deux représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche;

— d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

(Al. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) La CPNE restreinte se réunit au moins une fois par an. Elle se réunit deux fois au cours de l'année 2015.

(Al. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) En tant que de besoins, la CPNE restreinte est consultée par voie électronique.

Chapitre 3

Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (Opcaim)

Section 1

Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

Article 79

Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue

L'association dénommée ci-après «Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie» ou «Opcaim» constitue, au plan national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du Travail, dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association Opcaim, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 80

Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'Opcaim avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'Opcaim.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

Section 2

Missions

Article 81 **Missions générales**

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'Opcaim a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

À cette fin, l'Opcaim assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 82 **Missions en matière de formation professionnelle continue**

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Article 82.1 **Collecte et gestion des contributions des entreprises**

Article 82.1.1 **Collecte**

L'Opcaim collecte :

1^o la contribution de 0,55 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, visée à l'article 73 ;

2^o la contribution de, selon le cas, 1 % ou 0,8 % due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, visée aux articles 74, 75 et 76 ;

3^o la contribution «CIF-CDD» visée à l'article 77 ;

4^o les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Article 82.1.2 **Gestion et suivi**

L'Opcaim assure la gestion et le suivi des contributions visées à l'article 82.1.1. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

1^o la section professionnalisation ;

2^o la section plan de formation, comprenant les sous-sections visées au II de l'article R. 6332.33-1 du code du travail ;

3^o la section compte personnel de formation ;

4^o la section fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

5^o la section congé individuel de formation.

L'Opcaim peut affecter des versements des employeurs occupant 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant moins de 50 salariés.

Si un accord de branche est conclu, pour une durée maximale de 2 ans, en application du 7^o du II de l'article L. 6332-1, les fonds issus des sections visées au 1^o à 3^o ci-dessus peuvent être affectés à la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Par ailleurs, l'Opcaim gère paritairement, dans le cadre d'une section constituée à cet effet, la contribution ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versée sur une base volontaire par l'entreprise.

Article 82.1.3 **Prise en charge des actions**

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'Opcaim participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de formation, de bilans de compétences

et de VAE, mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

Article 82.2

Information, sensibilisation et accompagnement des entreprises

L'Opcaim est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'Opcaim aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'Opcaim prend en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les coûts des prestations d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Il peut également mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

L'Opcaim s'assure de la qualité des formations dispensées dans les conditions déterminées par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 82.3

Aide à la définition des besoins en compétences et en qualifications

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'Opcaim finance les dépenses relatives à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionales et territoriales, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)» sont remplacés par les termes «En application de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie»*), l'Opcaim sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. À ce titre, l'Opcaim prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

Article 82-4

Mise en œuvre des missions

Article 82.4.1

Service de proximité

Pour accomplir ses missions, l'Opcaim assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises, et de les accompagner pour financer leurs projets.

Article 82.4.2

Recherche de cofinancements

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'Opcaim peut conclure avec l'État, les Régions, le FPSPP, les Fongecif, Pôle emploi, ou tout autre partenaire, des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 82.4.3

Convention d'objectifs et de moyens (COM)

L'Opcaim conclut, avec l'État, une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploi-formation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 83

Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage

L'Opcaim a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

Section 3 Gouvernance

Article 84

Composition du conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration paritaire de l'Opcaim est composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 85

Composition du bureau paritaire

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour deux ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège, et selon les modalités définies par les statuts de l'Opcaim :

- un Président,
- un Vice-président,
- un Trésorier,
- un Trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l'UIMM.

Article 86

Rôle du conseil d'administration paritaire

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d'administration paritaire de l'Opcaim sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l'Opcaim.

Le conseil d'administration paritaire de l'Opcaim dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'Opcaim les missions suivantes :

1° la définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l'Opcaim :

- a) les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant la formation des tuteurs et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que les dépenses de formation des maîtres d'apprentissage ;
- b) les dépenses des entreprises au titre du compte personnel de formation et de son abondement ;
- c) les dépenses des entreprises au titre du plan de formation ;
- d) les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi, en particulier celles relatives à la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- e) le cas échéant, les dépenses de formations engagées en application d'un accord de branche prévu au 7° du II de l'article L. 6332-1 du code du Travail.

2° la répartition et l'affectation des contributions collectées par l'Opcaim, aux Adefim, dans le respect des sections visées à l'article 82.1.2 ;

3° le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d'information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises, les frais de déplacement, de séjour

et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein du conseil d'administration de l'Opcaim, de ses comités et de son bureau ;

4° le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l'Opcaim, comprenant les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC, les frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations dispensées ;

5° sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE et dans les limites prévues par la convention d'objectifs et de moyens, le financement des dépenses de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;

6° la répartition et l'affectation des sommes permettant aux Adefim de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus ;

7° la répartition (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «sur recommandation de la CPNEFP restreinte» sont ajoutés*) de l'imputation des dépenses de formation engagées conformément au 7° du II de l'article L. 6332-1 du code du Travail entre les sections visées au 1° à 3° de l'article 82.1.2 ;

8° la répartition de l'imputation des dépenses correspondant à l'abondement du compte personnel de formation entre les sections visées au 1° et au 3° de l'article 82.1.2 ;

9° sur recommandation du groupe technique paritaire «Transfert», l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;

10° dans le cadre des orientations générales de la CPNE restreinte visée à l'article 78 et sur la base des propositions visées au 4° de l'article 90.2, la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA ;

11° la détermination des modalités de la participation de l'Opcaim aux conventions visées à l'article 95 ;

12° les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;

13° le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'Opcaim et les Adefim, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du Travail et dans les conditions visées à l'article 87.3 ;

14° l'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau ;

15° l'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 82.4.3 ;

16° la nomination du directeur de l'Opcaim dans les conditions visées à l'article 87.1 ;

17° le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article 87

Comités du conseil d'administration

Article 87.1

Comité de sélection paritaire

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'Opcaim. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le Président, le Vice-président, ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration qui décide de sa nomination.

Article 87.2

Comité de rémunération

Il est créé un comité de rémunération chargé de fixer la rémunération du directeur de l'Opcaim et son évolution. Ce comité est composé du Président et du Vice-président de l'Opcaim.

Ce comité est également chargé de déterminer annuellement les objectifs du directeur, et d'en assurer le suivi.

Article 87.3

Comité d'audit paritaire

Il est créé un comité d'audit paritaire chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 86.

Le comité d'audit paritaire est composé de deux administrateurs par collège, désignés par le conseil d'administration. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3^{ème} alinéa de l'article 90.1, le commissaire aux comptes restitue, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des Adefim et son contrôle des règles et procédures internes à l'Opcaim.

Le conseil d'administration de l'Opcaim peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au

commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

En outre, le comité d'audit paritaire est chargé de l'étude des rapports transmis au conseil d'administration au titre de l'article 90.1 par les Adefim.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'Opcaim.

Section 4

Fonctionnement

Article 88

Modalités

Les modalités de fonctionnement des instances de l'Opcaim sont précisées dans les statuts de l'association.

Section 5

Délégation de certaines missions de l'Opcaim

Article 89

Conventions de délégation

Le conseil d'administration paritaire de l'Opcaim délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises. Ces personnes morales sont les associations de développement des formations des industries de la métallurgie, dénommées «Adefim».

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'Opcaim, les Adefim ont ainsi pour missions :

- 1°** de collecter, pour le compte de l'Opcaim, les fonds visés à l'article 82.1.1 ;
- 2°** d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'Opcaim, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;
- 3°** de demander à l'Opcaim le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;
- 4°** d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'Opcaim au titre de ces dispositifs ;
- 5°** d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises ;
- 6°** de sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;
- 7°** de préparer les documents qui permettront, au conseil d'administration paritaire de l'Opcaim, d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'Opcaim ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article 90

Information des instances paritaires

Les Adefim rendent compte régulièrement, au conseil d'administration de l'Opcaim et aux CPREFP, de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

Article 90-1

Conseil d'administration paritaire de l'Opcaim

Les Adefim rendent compte, annuellement, de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'Opcaim.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais - de gestion, d'information et de mission - afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'Opcaim, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des Adefim.

Article 90-2

Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Les Adefim transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

- 1^o le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;
- 2^o le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;
- 3^o le rapport annuel de leur commissaire aux comptes ;
- 4^o la proposition de répartition des fonds collectés par leur intermédiaire au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, et qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP, au plus tard le 15 mai de chaque année.

La présentation des bilans visés aux 1^o et 2^o est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration de l'Opcaim, sur proposition du comité d'audit paritaire visé à l'article 87.3.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

Section 6

Publicité et transparence

Article 91

Comptabilité

La comptabilité de l'Opcaim est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'Opcaim. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'Opcaim et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'Opcaim.

Le trésorier et le trésorier-adjoint sont associés à ces missions.

Article 92

Site internet

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet (www.opcaim.com), l'Opcaim publie et actualise :

- 1^o les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE, aux diagnostics GPEC et aux prestations d'accompagnement des entreprises ;
- 2^o la liste des principaux organismes de formation qui mettent en œuvre les actions financées par l'Opcaim, ainsi que les montants correspondants ;
- 3^o la présentation des missions de l'Opcaim ;
- 4^o les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'Opcaim ;
- 5^o la liste et les coordonnées des Adefim ;
- 6^o un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation avec ou sans l'accord de leur employeur, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Le site internet de l'Opcaim comprend un lien vers le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et vers le site internet relatif aux CQPM.

Article 93

Rapport d'activité

L'Opcaim publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

Article 94

Disposition d'application

L'Opcaim prend les mesures nécessaires, notamment en adaptant ses statuts et son règlement intérieur, afin d'intégrer les modifications apportées par le présent accord.

Ces mesures visent également à transposer les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Un Bureau de l'Opcaim est organisé dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires relatives au rôle des Opcas en matière de qualité de l'offre de formation, afin de proposer au conseil d'administration les mesures les plus adaptées à leur prise en compte.

Chapitre 4

Contractualisation et cofinancement

Article 95

Modalités de mise en œuvre

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, des conventions-cadres - nationales ou territoriales - peuvent être conclues afin de concourir à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau national, ces conventions-cadre peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi, ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, ces conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les Chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Article 96

Modalités de cofinancement

Le conseil d'administration paritaire de l'Opcaim décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions, ainsi que les modalités de la participation de l'Opcaim à ces conventions.

Les conventions-cadre visées à l'article 95 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'État, des Régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

Article 97

Modalités de suivi

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.

Le Conseil d'administration de l'Opcaim assure le suivi des financements mis en œuvre dans le cadre de la présente section.

(Al. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) La CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées à l'article 95.

(Al. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) Les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

Titre VII

Dispositions finales

Article 98

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 99

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 100 **Évaluation**

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du Travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

Article 101 **Portée**

Les dispositions du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du Travail.

Article 102 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2015, à l'exception de ses articles 35, 36, 43, 44 et 45, qui entrent en vigueur au lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Les articles 73 à 77 et l'article 82.1.1 s'appliquent à la collecte, par l'Opcaim, des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

Article 103 **Dispositions abrogées**

L'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2015, à l'exception :

1^o de l'article 69 et du 2^o et de l'article 70, qui sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail;

2^o des articles 26, 27, 34, 35 et 36, qui sont abrogés au lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2015.

Les articles 6.1 et 6.2 de l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail.

Article 104 **Dispositions relatives aux qualifications professionnelles dans la branche du travail temporaire**

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité, de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

Article 105 **Disposition de coordination**

(Voir Classification, Accord 21 juill. 1975, ann. IV)

Article 106 **Révision**

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Article 107 **Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche 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.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

Annexe I : Liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) établie en application de l'article 25.1.1

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
Alsace	
CFAI Alsace	8, rue de la Bourse BP 1283 68055 Mulhouse Cedex Téléphone : 03 89 46 89 90 Télécopie : 03 89 46 89 99 Email : direction@cfai-alsace.fr Site : www.cfai-alsace.fr
Aquitaine	
CFAI Aquitaine ADAIAQ	40, avenue Maryse Bastié BP 75 33523 Bruges Cedex Téléphone : 05 56 57 44 50 Télécopie : 05 56 57 45 70 Email : cfai@mi-cfai.org Site : www.cfai-aquitaine.org
CFAI Adour ADAIA	4 Rue des Frères d'Orbigny BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Auvergne	
CFAI D'Auvergne FORMETA	62, rue Henri Barbusse BP 17 03630 Desertines Téléphone : 04 70 28 23 12 Télécopie : 04 70 64 80 09 Email : montlucon@formation-industries-auvergne.fr Site : www.formation-industries-auvergne.fr
Bourgogne	
CFAI 21-71	6, allée André Bourland BP 67007 21070 Dijon Cedex Téléphone : 03 80 78 79 50 Télécopie : 03 80 78 79 55 Email : cfai21@maisondesentreprises.com Site : www.cfai21-71.com
CFAI 58-89 ME-ANIFOP	6, route de Monetau BP 303 89005 Auxerre Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26 Télécopie : 03 86 46 47 00 Email : direction@me-anifop.com Site : www.me-anifop.com
Bretagne	
CFAI DE Bretagne	La Prunelle BP 221 22192 Plerin Cedex Téléphone : 02 96 74 63 23 Télécopie : 02 96 74 70 62 Site : www.formation-industries-bretagne.fr
Centre	

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
CFAI Centre PROMETA	74, route nationale 45380 La Chapelle Saint-Mesmin Téléphone : 02 38 22 00 88 Télécopie : 02 38 22 34 80 Site : www.cfai-centre.org
Champagne-Ardenne	
CFAI Champagne-Ardenne	Pôle Technologique Henri Farman 3 rue Max Holste 51685 Reims Cedex Téléphone : 03 26 36 90 03 Télécopie : 03 26 36 66 30 Site : www.formation-industries-ca.fr
Franche-Comté	
CFAI Sud Franche-Comté AFAI	5B, rue Bougauld BP 59 39017 Dole Cedex Téléphone : 03 84 82 91 70 Télécopie : 03 84 82 91 79 Email : apprentissage-sfe@formation-industries.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
CFAI Nord Franche-Comté ADFP	5 rue du Château 25400 Exincourt Téléphone: 03 81 32 67 32 Télécopie : 03 81 32 67 73 Email : apprentissage-direction-nfe@formation-industries-fc.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
Île-de-France	
CFAI de l'AFORP	34, avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine Téléphone : 01 55 24 22 60 Télécopie : 01 40 88 07 82 Site : www.aforp.fr
CFAI AFTI Association AFTI	Domaine de Corbeville Route départementale 128 91401 Orsay Cedex Téléphone : 01 69 33 05 50 Télécopie : 01 69 33 05 49 Site : www.cfa-afti.com
CFAI Mecavenir SUPII Mecavenir	12 bis, rue des Pavillons 92800 Puteaux Téléphone : 01 55 23 24 24 Télécopie : 01 55 23 24 00 Email : info@supii.fr Site : www.mecavenir.com
CFAI Ingénieurs CEFIPA	93, boulevard de la Seine BP 602 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01 55 17 80 00 Télécopie : 01 55 17 80 01 Site : www.cefipa.com
CFAI Seine-et-Marne ASFO Jeunes 77	Rue Willy Brandt - Bâtiment F 77184 Emerainville Téléphone : 01 60 37 41 55 Télécopie : 01 60 37 41 68 Email : cfai@cfai77.fr Site : www.cfai77.fr
Languedoc-Roussillon	

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
CFAI Languedoc-Roussillon APA-LR	14 rue François Perroux ZAC Aftalion - CS 90028 34748 Baillargues Cedex Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 Email : accueil@cfai-languedocroussillon.com Site : www.cfai-languedocroussillon.com
Limousin	
CFAI Bas Limousin AFIC-CFAI	3, rue du 9 juin 1944 19000 Tulle Téléphone : 05 55 29 57 05 Télécopie : 05 55 20 05 97 Email : cfai-tulle@wanadoo.fr
CFAI Turgot	6, rue Paul Dérignac 87031 Limoges Cedex Téléphone : 05 55 12 31 23 Télécopie : 05 55 12 31 26 Site : www.cfai-turgot.ac-limoges.fr
Lorraine	
CFAI Meurthe et Moselle-Meuse et Vosges API	Site technologique St-Jacques II 10, rue Alfred Kastler 54320 Maxeville Téléphone : 03 83 95 35 10 Télécopie : 03 83 95 35 11 Site : www.cfai-nancy.com
CFAI Moselle CEFASIM	16, quai Paul Wiltzer BP 20014 57003 Metz Cedex 1 Téléphone : 03 87 76 41 76 Télécopie : 03 87 32 55 32 Email : cefasim@cfai-moselle.fr Site : www.cfai-moselle.fr
Midi-Pyrénées	
CFAI Midi-Pyrénées	Rue du Mont Canigou ZAC Andromède 31700 Beaulieu Téléphone : 05 61 56 86 88 Télécopie : 05 34 31 17 35 Site : www.cfaimp.com
CFAI Adour ADAIA	4 Rue des Frères d'Orbigny BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Nord-Pas-Calais	
CFAI Région Nord-Pas-de-Calais	Le Férépole 3 rue des Châteaux 59700 Marcq en Baroeul Téléphone : 03 28 33 61 61 Télécopie : 03 28 33 61 62 Site : www.afpi-acmformation.com
CFAI Ensiam Valenciennes FORMASUP	Le Mont Houy 59313 Valenciennes Cedex Téléphone : 03 27 51 15 39 Télécopie : 03 27 51 15 40 Email : ensiam-dir-fip@univ-valenciennes.fr Site : www.univ-valenciennes.fr/ensiam

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
CFAI ICAM Apprentissage FORMASUP	6 rue Auber BP 10079 59016 Lille Cedex Téléphone : 03 20 22 36 00
Basse-Normandie	
CFAI DU Calvados et de la Manche ITIBANOR	12, rue du Professeur Joseph Roussclot 14000 Caen Téléphone : 02 31 46 77 11 Télécopie : 02 31 46 77 22 Email : cfai-admin@fibn.fr Site : www.cfai-itibanor.asso.fr
CFAI de l'Orne	40, rue du Puits au Verrier - BP 29 61001 Alençon Cedex Téléphone : 02 33 31 27 56 Télécopie : 02 33 31 27 55 Email : cfai61@fibn.fr Site : www.pole-formation-bn.fr
Haute-Normandie	
CFAI de l'Eure ADAMIC	422 rue Henri Becquerel ZI n° 2, parc d'activité de la forêt 27035 Evreux Cedex Téléphone : 02 32 28 75 55 Télécopie : 02 32 28 75 50 Site : www.cfai-cure.net
CFAI Région Havraise AFPI	115 rue Desramé BP 90023 76620 Le Havre Aeroport Téléphone : 02 32 92 50 15 Télécopie : 02 35 22 78 88 Email : afpi-lehavre@afpi-lehavre.com
CFAI Rouen / Dieppe AFORIA	26, rue Alfred Kastler BP 339 76137 Mont Saint-Aignan Cedex Téléphone : 02 32 19 55 10 Télécopie : 02 32 19 55 01 Email : contact@formation-industries-rouen-dieppe.fr Site : http://www.formation-industries-rouen-dieppe.fr
Pays de la Loire	
CFAI Pays de la Loire AFPI	41, bd des Batignolles BP 32826 44328 Nantes Cedex 03 Téléphone : 02 51 13 21 51 Télécopie : 02 40 52 21 53 Email : direction.generale@formation-industries-pdl.fr Site : www.formation-industries-paysdelaloire.fr
CFAI ITII Pays de la Loire	10 Chemin des Vigneau Arlam - Parc Solaris - CS 40282 44803 Saint Herblain Cedex Téléphone : 02 28 03 69 06 Télécopie : 02 28 03 69 15 Site : www.itii-pdl.com
Picardie	
CFAI Oise	1, avenue Eugène Gazeau 60300 Senlis Téléphone : 03 44 63 81 63 Télécopie : 03 44 53 08 12 Email : scnls@promco-formation.fr Site : www.promco-formation.fr

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
CFAI 8002	Espace Industriel Nord 74 Rue de Poulainville BP 50024 80081 Amiens Cedex 02 Téléphone : 03 22 54 64 03 Télécopie : 03 22 54 64 31 Email : amiens@proméo-formation.fr Site : www.proméo-formation.fr
Poitou-Charentes	
CFAI Poitou-Charentes	Pôle République 120 rue du Porteau - BP 495 86012 Poitiers Cedex Téléphone : 05 49 37 44 50 Télécopie : 05 49 37 44 81 Site : http://www.formation-industries-poitou-charentes.fr
Provence - Alpes - Côte d'Azur	
CFAI Provence	8, chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 00 Télécopie : 04 42 11 00 04 Email : cfai@cfaiprovence.com Site : www.formation-industries-paca.fr
CFAI ITII Provence - Alpes - Côte d'Azur	8, chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 65 Télécopie : 04 90 45 36 58 Email : itiifa@itii-paca.com Site : www.formation-industries-paca.fr
Rhône-Alpes	
CFAI de l'Ain AFPMA	1, allée des Tyrandes CS 90002 01960 Peronnas Téléphone : 04 74 32 36 36 Télécopie : 04 74 32 60 94 Email : cfai@afpma.fr Site : www.afpicfai01.com
CFAI du Dauphiné ADF1	ZI Centr'Alp 83, rue de Chatagnon 38430 Moirnas Téléphone : 04 76 35 85 00 Télécopie : 04 76 35 85 19 Site : www.formation-industries-isere.fr
CFAI de la Loire	16 bis, boulevard de l'Etivallièr BP 725 42950 Saint-Étienne Cedex 09 Téléphone : 04 77 93 17 49 Télécopie : 04 77 79 66 41 Email : cfailoire@citedesentreprises.org Site : www.cfai-loire.fr
CFAI AFPM	10, boulevard Edmond Michelet BP 8051 69351 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 05 00 Télécopie : 04 78 77 05 25 Email : cfai@iri-lyon.com Site : www.afpi-cfai.com

Nom du CFAI	Adresse et téléphone
CFAI IFAI Rhône Alpes	60, avenue Jean Mermoz 69372 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 20 34 Télécopie : 04 78 77 35 39 Email : ifai.rhonealpes@ifai.fr Site : www.ifai.fr
CFAI Savoie AGEFIS	131, rue de l'Erier 73290 La Motte Servolex Téléphone : 04 79 65 05 25 Télécopie : 04 79 65 05 49 Site : www.pole-formation-savoie.fr
CFAI Forma Venir	27, rue Royale BP 2320 74010 Annecy Cedex Téléphone : 04 50 98 56 19 Télécopie : 04 50 52 39 06 Email : cfai74@cfai74.com Site : www.cfai74.com

Annexe II : sigles

Adefim : Association de développement des formations des industries de la métallurgie

Apec : Association pour l'emploi des cadres

CIF : Congé individuel de formation

CFA : Centre de formation des apprentis

CFAI : Centre de formation des apprentis de l'industrie

COM : Convention d'objectifs et de moyens

CopaneF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle

CopareF : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi

CPREFP : Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

CQPI : Certificat de qualification professionnelle interbranches

CQPM : Certificat de qualification paritaire de la métallurgie

Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage

Fongecif : Fonds de gestion du congé individuel de formation

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Ifi : Îlot de formation technique individualisée

Opacif : Organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation

Opca : Organisme paritaire collecteur agréé

Opcaim : Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie

PME : Petites et moyennes entreprises

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

TPE : Très petites entreprises

UIMM : Union des industries et des métiers de la métallurgie

VAE : Validation des acquis de l'expérience

FORMATION PROFESSIONNELLE ET ALTERNANCE

Accord du 21 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt, conformément à l'art. L. 2261-7 du Code du travail et au plus tôt le 1^{er} janv. 2019]

(Annulé et abrogé par Accord du 8 novembre 2019 à l'exclusion des articles 2 et 4 dont l'application expire au 31 déc. 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Préambule

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie relatifs à emploi, à la formation professionnelle et à l'alternance, les partenaires sociaux de la métallurgie ont toujours pris leurs responsabilités pour créer un cadre favorable visant à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes, l'adaptation et le développement des compétences des salariés.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent très largement les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce contexte et dans l'attente de l'ouverture de la négociation, au plus tard au printemps 2019, d'un accord national sur la formation professionnelle et l'alternance, les signataires conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles en vigueur non impactées par la loi, telles qu'issues des accords nationaux du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance et du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi.

Toutefois, à titre transitoire et pour l'année 2019, ils conviennent d'adapter certaines dispositions conventionnelles, notamment celles liées à l'accompagnement des entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en précisant les conditions de leur mise en œuvre.

En outre, ils se saisissent de nouvelles opportunités offertes par la loi dont la mise en œuvre est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche. Dans cette perspective, ils conviennent de prolonger l'accompagnement du développement du compte personnel de formation à travers le financement d'abondements en 2019 selon des priorités de branche renouvelées, d'accompagner le développement du contrat de professionnalisation et de faciliter l'accès à la formation des travailleurs indépendants relevant du périmètre de la branche en leur permettant de s'adresser au futur opérateur de compétences (Opco) dont relèvent les entreprises de la métallurgie.

Conscients que la mise en œuvre des nouvelles dispositions conventionnelles et le suivi du déploiement de la loi du 5 septembre 2018 impliquent des échanges réguliers entre les partenaires sociaux de la branche, les signataires réaffirment, par le présent accord, leur attachement au respect des politiques de branche conduites sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui constitue l'instance paritaire de décision pour la branche en matière d'emploi et de formation.

Sans préjudice des missions de la CPNEFP, ils décident de s'appuyer, pour l'année 2019, sur une gouvernance resserrée, gage de réactivité et d'efficacité, et confient à la CPNEFP restreinte les missions de définir les orientations et priorités de financement en matière d'alternance et de formation professionnelle pour la branche, et d'établir les recommandations nécessaires à leur application.

Titre I

Adaptation de dispositions conventionnelles

Article 1

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Les signataires conviennent de poursuivre l'accompagnement des entreprises et salariés confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles en précisant les conditions nécessaires à leur bonne mise en œuvre.

À cette fin, l'article 9.2 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est complété des trois alinéas suivants : (voir Accord 23 sept. 2016, art.9)

L'article 9.3 est ainsi rédigé : (voir Accord 23 sept. 2016, art. 9)

Article 2

Engagements financiers de la branche

Les signataires réaffirment leurs engagements en faveur du développement de l'alternance et de la formation professionnelle dans la branche, en s'appuyant notamment sur une offre de formation de qualité, équipée des dernières technologies et répondant aux besoins en compétences des entreprises.

À cette fin, pour assurer la continuité des engagements financiers pris par les partenaires sociaux, l'Opco dont relèvent les entreprises de la métallurgie doit solder, en 2019, les engagements pris par l'Opcaim au 31 décembre 2018, dans la mesure où ces derniers relèvent de l'activité normale de l'Opcaim.

Titre II

Nouvelles dispositions conventionnelles

Article 3

Contrat de professionnalisation

Dans l'ambition de développer le contrat de professionnalisation pour faire face aux besoins de recrutement, les signataires décident d'en expérimenter deux nouvelles modalités.

a) En application de l'article 28, VI, de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Dans le cadre de cette expérimentation, les signataires conviennent que, par dérogation à l'article 39 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition de compétences dans des conditions définies par la CPNEFP restreinte.

b) Par ailleurs, en application de l'article 28, III, de la loi, l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes les plus fragilisées. Il s'agit des personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, ainsi que des bénéficiaires des minima sociaux. Les signataires conviennent que, par dérogation à l'article 40 de l'accord national du 13 novembre 2014, la durée de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation peut être portée, pour ces publics, jusqu'à 36 mois, dès lors que le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, les signataires conviennent d'examiner les conditions de rémunération minimale des alternants à l'occasion de la négociation de l'accord national sur la formation professionnelle et l'alternance en 2019.

Article 4

Financement de l'abondement du compte personnel formation (CPF)

Afin de faciliter la transition vers un CPF alimenté en euros, les signataires entendent demander au Conseil d'administration de l'Opco dont relèvent les entreprises de la métallurgie de financer l'abondement du CPF pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019 selon les conditions prévues au XII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

À cette fin, par dérogation à la section 3 du Chapitre 4 du titre V de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEFP restreinte établit de nouvelles priorités d'abondement au CPF.

La CPNEFP restreinte adresse sa recommandation à l'Opco dont relèvent les entreprises de la métallurgie.

Article 5

Travailleurs indépendants dont l'activité principale relève du périmètre de la branche

Dans l'objectif de faciliter l'accès à la formation des travailleurs indépendants, les signataires décident, en application de l'article L. 6332-11-1 du Code du travail, de confier la part de la collecte non affectée au financement du CPF et du conseil en évolution professionnelle des travailleurs indépendants relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'Opco dont relèvent les entreprises de la métallurgie. Celui-ci constitue à cette fin une section particulière.

Titre III

CPNEFP restreinte

Article 6

Missions transitoires confiées à la CPNEFP restreinte

Sans préjudice des missions de la CPNEFP, les parties signataires conviennent de s'appuyer, pour l'année 2019, sur la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Dans cette perspective, ils lui confient toute mission relative :

1^o à la définition des orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation continue, de certifications professionnelles, de mise en visibilité des nouvelles modalités pédagogiques (formation en situation de travail, formation à distance, ...) et d'observations prospectives de la branche ;

2^o aux priorités en matière de financement de la formation continue et de l'alternance, en particulier la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, des contrats de professionnalisation conclus à titre expérimental en application de l'article 3, du dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance (PROA), de l'abondement du CPF, du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, des diagnostics, de la participation des salariés et bénévoles aux jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience, ainsi que du financement des actions en faveur des demandeurs d'emploi.

Les décisions de la CPNEFP restreinte sont prises conformément aux dispositions de l'article 18.7 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

La CPNEFP restreinte adresse toute recommandation utile en la matière à la section paritaire professionnelle de l'Opco dont relèvent les entreprises de la métallurgie.

La CPNEFP de la métallurgie est informée, à chacune de ses réunions, des recommandations ainsi formulées.

Article 7

Dispositions finales

Article 7.1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 7.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an 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, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019.

Article 7.3

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, notamment pour tenir compte des évolutions réglementaires, 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 habi-

litées 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 7.4 **Extension**

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 7.5 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail sont mises en œuvre en application de l'article 6.

Article 7.6 **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.

EMPLOI, APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 8 novembre 2019

[Étendu par arr. 15 juin 2020, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt (à l'exception des articles 81 et 86 et du Titre VIII) et jusqu'au 31 décembre 2023]

(Voir également Avenant du 28 septembre 2023 et Avenant du 13 décembre 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Mod. par Avenant, 22 nov. 2019, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., entrée en vigueur voir art. 2, II et art. 3.1⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Préambule

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Placés au cœur d'un marché globalisé, concurrentiel et en évolution perpétuelle, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent, en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis démographiques liés au renouvellement générationnel à venir, aux défis technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'investissement, ou encore d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment par la robotisation, la robotisation, et l'industrie 4.0.

Selon les études menées par l'Observatoire paritaire de la métallurgie, les besoins en recrutement dans la branche sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025.

Dans ce contexte, les signataires affichent l'ambition de créer le 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.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, ils se fixent pour ambition d'atteindre, à la fin de l'année 2027, un nombre de près de 84 500 alternants dans la branche et un nombre de 14 000 bénéficiaires par an aux certifications de branche à la fin de l'année 2026, puis de 15 000 en 2027.

Ils entendent en outre mobiliser l'ensemble des dispositifs rénovés permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles, d'acquérir et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, à travers les dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi, le plan de développement des compétences, la promotion ou reconversion par l'alternance, l'entretien professionnel ou le compte personnel de formation désormais monétisé.

Ils souhaitent enfin renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières scientifiques, technologiques et professionnelles, de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels.

Conscients que la mise en œuvre des orientations définies par le présent accord impliquent un dialogue social renforcé, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branche, qu'elles s'expriment, au plan national, sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), comme au niveau régional, à travers chaque commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Dans le prolongement de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco. 2i), les signataires expriment leur volonté d'amplifier les échanges, réflexions et partenariats, au niveau national et au niveau régional, avec les représentants des différentes branches industrielles dans l'objectif de co-construire une véritable politique emploi-formation interindustrielle.

À travers la conclusion de cet accord emploi formation, les signataires concrétisent l'ambition affichée de mettre en œuvre une politique de branche d'apprentissage et de formation professionnelle au service de l'emploi, et, d'apporter, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible, accessible et actualisée sur les dispositifs qu'ils peuvent mobiliser et le droit conventionnel applicable.

Titre I

Anticipation de l'évolution des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers

Chapitre 1

Anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications

Section 1

Les observations prospectives interindustrielles et leur coordination

Article 1

Les observations interindustrielles

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle contribue à l'efficacité de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon interindustriel, national ou régional, permet aux entreprises de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences, en disposant d'une vision globale pour l'ensemble de l'industrie. Pour les salariés, les demandeurs d'emploi et les professionnels de l'orientation, de l'accompagnement, de l'emploi et de la formation, les observations prospectives interindustrielles contribuent à mettre en visibilité les parcours d'évolution professionnelle et les passerelles de mobilité possibles, ainsi que les emplois disponibles, les emplois en devenir et ceux qui disparaissent.

Article 2

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opérateur de compétences interindustriel

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) En application de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'Opérateur de compétences interindustriel Opco 2i, ci-après désigné l'Accord constitutif, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opco 2i, ci-après l'Observatoire Compétences Industries est en charge de coordonner et de consolider les études, analyses et outils des branches professionnelles relevant de son champ d'intervention pour permettre une visibilité à l'échelon interindustriel des différents travaux conduits au sein des branches professionnelles.

À cette fin, il s'appuie sur les travaux de la Commission «Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations».

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Les signataires demandent que l'Observatoire Compétences Industries détermine et mette en œuvre, d'une part, des méthodologies communes de définition des métiers avec une expression de compétences partagée et des outils précisant les passerelles de compétences entre métiers, et, d'autre part, des indicateurs clés communs sur l'évolution des métiers et des compétences pour l'ensemble des branches professionnelles relevant de son champ d'intervention, au plan national et régional. Il s'agit de garantir une lisibilité et une communication d'informations homogènes pour l'ensemble des acteurs, qu'ils soient entreprises, salariés, demandeurs d'emploi ou professionnels de l'orientation, de l'accompagnement, de l'emploi ou de la formation. Ils souhaitent également que l'Observatoire Compétences Industries définisse et choisisse la méthodologie d'identification de son périmètre (IDCC, données publiques,...) afin de pouvoir disposer de données partagées pour analyser la situation de l'emploi, par zone d'emploi, dans chaque région.

Enfin, les signataires invitent l'Opco 2i et ses délégataires à disposer de compétences dédiées à l'animation régionale

des observations prospectives sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et à l'exploitation et à l'analyse des données statistiques en matière d'emploi et de formation.

L'Opco 2i finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de son Observatoire, ainsi que celles des branches, en particulier de la métallurgie, pour la réalisation d'études, analyses et outils prospectifs, selon les conditions prévues par la Convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'Opco 2i et l'État, et le budget prévisionnel établi en application de l'article 3.

Section 2

Les observations prospectives menées au sein de la branche

Article 3

Le groupe technique paritaire «Observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications»

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 3.1

Missions générales

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications», ci-après «Observations», a pour missions :

1° De sélectionner, coordonner, suivre, communiquer et diffuser les études, analyses et outils prospectifs relatifs à l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, pour la branche.

2° D'identifier les compétences clés pour les entreprises de la branche. Elles regroupent les savoirs et compétences associés aux métiers «en tension», aux métiers «cœur de métiers et métiers stratégiques», les compétences émergentes ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à de fortes mutations d'activité ou à des transformations à venir, les compétences rares ou identifiées comme critiques.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Dans ce cadre, il définit et actualise les listes des métiers «cœur de métiers et métiers stratégiques», des métiers «en transformation», des métiers «en forte mutation», ainsi que des métiers «en tension» prenant en compte les propositions des CPREFP. Il communique ces listes à l'Observatoire Compétences Industries, et aux différents opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), prescripteurs et acheteurs publics de formation ;

3° De coordonner et de s'assurer de la prise en compte des travaux et outils d'observation de la branche, en particulier dans le cadre de la Commission professionnelle consultative «Industrie» instituée auprès du ministre de l'éducation nationale et dans le cadre des dispositifs de soutien de l'État à l'emploi et au développement des compétences (EDEC) ;

4° De définir et mettre en visibilité, dans les fiches métiers, les passerelles de mobilité intersectorielle et interindustrielle au moyen des compétences transversales identifiées dans ses différents travaux et dans ceux coordonnés par l'Opco 2i ;

5° D'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP.

Article 3.2

Études, analyses et outils prospectifs

a

Principes

Le groupe technique paritaire «Observations» coordonne, pour la branche, les études et analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension nationale, régionale ou territoriale et/ou sectorielle.

Il supervise également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Pour réaliser ses travaux, il s'appuie sur les besoins en emplois et compétences exprimés par les entreprises, par la CPNEFP et par les CPREFP et utilise, en particulier, les études macro-écono-

miques, ses observations régionales, les autres observations de l'Observatoire Compétences Industries, ainsi que celles des observatoires régionaux de la métallurgie lorsqu'ils existent et celles des observatoires publics (Carif Oref,...).

Les études, analyses et outils coordonnés par le groupe technique paritaire «Observations» alimentent les travaux réalisés par le groupe technique paritaire «Certifications» dans l'élaboration, la révision et la suppression des certifications professionnelles.

b

Sélection des études, analyses et outils prospectifs

Dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP prenant en compte les besoins exprimés par les CPREFP, le groupe technique paritaire «Observations» sélectionne les études, analyses et outils prospectifs relatifs aux thèmes de réflexion et aux travaux qu'il doit mener pour la branche. Sous l'autorité de la CPNEFP, il en arrête les objectifs, définit et valide les cahiers des charges et transmet aux instances de l'Opco 2i son avis en vue de la sélection définitive des prestataires.

Chaque année, la CPNEFP restreinte transmet aux Instances de l'Opco 2i, sur proposition du groupe technique paritaire «Observations», le montant de l'enveloppe financière qu'elle estime nécessaire à la prise en charge des études, analyses et outils prospectifs. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

L'Opco 2i assure la prise en charge des études, analyses et outils prospectifs menés par la branche, dans le respect du budget et des conditions qu'il arrête annuellement pour la prise en charge des travaux des branches professionnelles, en application du présent accord et du dernier alinéa de l'article 5 de l'Accord constitutif de l'Opco 2i.

c

Suivi et promotion des études, analyses et outils prospectifs

Le groupe technique paritaire «Observations» assure le suivi régulier de la réalisation des études, analyses et outils prospectifs, et décide, le cas échéant, de les mettre à jour ou de les compléter.

Les résultats des travaux sont présentés à la CPNEFP. Ces résultats lui permettent de formuler toute proposition susceptible de déterminer, compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la branche. Il s'agit, en particulier, de déterminer les besoins en emploi, en formation et en certification prioritaires de la branche.

À l'occasion de la réalisation de ses travaux, le groupe technique paritaire «Observations» peut identifier et diffuser des méthodes et des outils prospectifs utiles aux TPE et PME, en particulier celles de moins de 250 salariés, pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en lien avec la situation spécifique de l'emploi dans chaque territoire.

d

Communication et diffusion des études, analyses et outils prospectifs

Les études, analyses et outils coordonnés par le groupe technique paritaire «Observations» sont conservés par l'Opco 2i et par la CPNEFP.

La communication et la diffusion des études, analyses et outils prospectifs permettent de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation et de sensibiliser les salariés et les demandeurs d'emploi, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

À cette fin, le groupe technique paritaire «Observations» réalise les synthèses de ses différentes études et analyses et publie l'ensemble sur l'espace dédié aux observations prospectives des branches industrielles sur le site internet public visé à l'article 9.2 de l'Accord constitutif de l'Opco 2i, ainsi que sur le site internet public dédié aux observations prospectives de la branche.

Section 3

Gestion des emplois et des parcours professionnels

Article 4

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les signataires rappellent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences. À cette fin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, elle constitue un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contri-

bue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le point de départ d'une démarche de GPEC est non pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du travail. En outre, la GPEC permet d'atténuer les effets sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

La GPEC s'inscrit ainsi dans une démarche globale de gestion des emplois et des parcours professionnels. Elle a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, induites par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;

- d'identifier et de recenser les compétences des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;

- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;

- d'élaborer des plans d'actions et de mobiliser les moyens appropriés à court et moyen terme, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Par l'élaboration de plans d'actions concrets, les démarches d'anticipation des évolutions des emplois et compétences permettent en particulier aux entreprises de réduire les difficultés de recrutement, d'améliorer leur attractivité, de faire face aux besoins en renouvellement de compétences et à une pyramide des âges déséquilibrée, d'adapter et de développer les compétences des salariés, d'accompagner les changements d'organisation de l'entreprise, de développer les mobilités professionnelles et de favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle.

Article 5

Outils d'accompagnement des entreprises mis en place par la branche

Les signataires conviennent de la mise en œuvre d'actions spécifiques exposées ci-après, dans l'objectif, d'une part, d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels mise en œuvre en application des articles L. 2242-2, L. 2242-13 et L. 2242-20 du Code du travail, et, d'autre part, d'inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche pluriannuelle d'identification et d'anticipation d'évolution de leurs emplois et compétences et de gestion des parcours professionnels.

Article 5.1

Les diagnostics industriels et mesures d'accompagnement des entreprises

Afin d'aider les TPE et les PME à la mise en place d'une démarche de GPEC, les signataires souhaitent poursuivre l'accompagnement des entreprises par la mise en place et le financement de diagnostics industriels. Ces diagnostics industriels permettent à l'entreprise d'analyser sa situation au regard des enjeux environnementaux, sociaux, économiques, commerciaux, numériques et technologiques auxquels elle est confrontée et d'en anticiper les conséquences en matière d'emploi, de métiers, de compétences et d'organisation du travail, pour mettre en place les mesures appropriées.

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 les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

Au titre de sa mission d'appui technique aux branches, les signataires souhaitent que l'Opco 2i informe et sensibilise les entreprises sur l'opportunité de réaliser des diagnostics industriels, de bénéficier des mesures d'accompagnement, en mettant en visibilité les financements pouvant être mobilisés.

L'Opco 2i peut prendre en charge au titre de ses frais d'information et de missions, tels que prévus dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'Etat, les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les coûts de diagnostics industriels et d'accompagnement de ces entreprises. Il peut également financer au titre de la section financière dédiée au sein de l'Opco 2i, les coûts des diagnostics industriels et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.

En vue de ces financements, la CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics industriels et des mesures d'accompagnement des entreprises.

Article 5.2

Les dispositifs de gestion anticipée des mobilités et de développement des parcours de mobilité des salariés

La mobilité des salariés recouvre toutes les actions entraînant un mouvement d'ordre professionnel ou géographique,

interne ou externe à l'entreprise, au secteur ou à la branche, qu'il soit temporaire ou définitif, volontaire ou involontaire.

Pour éviter qu'elle ne constitue une rupture dans le parcours professionnel du salarié, la mobilité nécessite d'être anticipée, en particulier en mobilisant les outils de sécurisation des parcours professionnels. La mobilité est d'autant mieux appréhendée qu'elle a déjà été expérimentée par le salarié.

À cette fin, plusieurs dispositifs d'accompagnement à la mobilité peuvent être mobilisés. Il s'agit en particulier :

- des outils de l'orientation professionnelle permettant d'aborder les parcours de transition professionnelle et les mobilités, tels que l'entretien professionnel visé à l'article 11 et le conseil en évolution professionnelle visé à l'article 10 ;
- des dispositifs de sensibilisation à la mobilité, tel que le parcours partagé d'apprentissage ou de professionnalisation permettant à un alternant de bénéficier d'une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises d'accueil au cours de son contrat ;
- de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) visée à l'article 32 et du compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP) visé à l'article 82 qui permettent au salarié de changer de métier ou de profession, et également, pour la Pro-A de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ;
- des outils de mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire ;
- des outils de mobilité externe à l'entreprise, tels que le prêt de main-d'œuvre visé aux articles L. 8241-2 et L. 8241-3 du Code du travail, ou la période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS), prévue à l'article L. 1222-12 du Code du Travail. Cette dernière constitue, grâce à la garantie de retour dans l'entreprise d'origine qu'elle offre aux salariés, une réelle opportunité de réorientation professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

Article 5.3

Les outils permettant de mettre en visibilité les passerelles entre les métiers

Les études, analyses et outils consolidés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opco 2i, ceux réalisés par le groupe technique paritaire «Observations» et par les observatoires régionaux de la métallurgie lorsqu'ils existent, constituent un des leviers permettant, aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre de plans d'actions pour la gestion des emplois et des parcours professionnels.

L'exploitation nationale et régionale de ces travaux et leur coordination à un niveau interindustriel au niveau de l'Opco 2i doivent permettre :

- aux membres de la CPNEFP et des CPREFP, de disposer d'une information réciproque et d'une vision commune sur les besoins en emplois, métiers, compétences et qualifications, notamment grâce aux outils d'analyse de données de l'emploi ou aux études sectorielles ou métiers ;
- aux entreprises, de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre une démarche de GPEC ;
- aux salariés, de disposer de cartographies des emplois et compétences industriels leur permettant de se projeter dans des parcours d'évolution ou de transition professionnelle et de les sensibiliser aux métiers industriels ;
- aux différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, de disposer des diagnostics utiles et des préconisations répondant aux besoins en compétences des entreprises.

Article 6

Coopération interentreprises

Le dialogue et la coopération, sur un même territoire, entre les entreprises relevant de la branche de la métallurgie ou d'autres branches industrielles, sont déterminants pour anticiper l'évolution des besoins des entreprises en termes d'emploi et de compétences.

Cette coopération interentreprises sur un même territoire constitue également un puissant levier d'efficacité économique. Elle permet la mise en œuvre de parcours de mobilité et d'adaptation de l'emploi au niveau d'activité, et, de manière anticipée, la mutualisation de moyens. Il s'agit, par exemple, de favoriser la mise en place de groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Cette coopération peut également consister en la mise en place de dispositifs d'emplois partagés, de prêts de main-d'œuvre, de périodes de mobilité volontaire sécurisée ou de coopération intersectorielle par bassin d'emploi en lien avec les acteurs régionaux en charge de l'emploi.

S'agissant plus spécifiquement des relations entre les entreprises clientes et leurs fournisseurs, les signataires rappellent que, à défaut d'accord collectif conclu en application de l'article L. 2242-11 du Code du travail, les entre-

prises et les groupes d'au moins 300 salariés au sens de l'article L. 2331-1 du même code, ainsi que les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, engageant, tous les 3 ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des emplois. Cette négociation porte, en particulier, sur les conditions dans lesquelles les fournisseurs sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise cliente ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail sert de fondement à cette négociation.

Les entreprises clientes veillent à prévoir, dans le cadre de leurs relations commerciales, les modalités d'échanges d'informations en matière d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés. Les actions mises en œuvre dans le cadre des contrats stratégiques de filière et des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) contribuent également à ce partage d'informations.

Chapitre 2

Information sur les métiers de l'Industrie et orientation professionnelle vers ces métiers

Section 1

Information et orientation vers les métiers de l'Industrie

Article 7

Information et orientation auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

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.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) À cette fin, les actions menées par la branche et les autres branches industrielles, pour valoriser les métiers industriels et faciliter le recrutement, méritent d'être poursuivies et amplifiées. Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'Observatoire Compétences Industries coordonne l'information sur les métiers industriels et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit, en particulier, de fournir au conseil régional en charge du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, 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.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Dans la branche, les signataires conviennent de nouer des partenariats avec l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur, France Travail et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers industriels, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les certifications professionnelles industrielles 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'ambition est de permettre la représentation des métiers industriels dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore de faciliter et développer, avec les établissements de formation initiale et continue, des parcours de découverte des métiers industriels, et de tout autre dispositif destiné 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 4^{ème} et de 3^{ème} et pour les lycéens).

Enfin, les signataires décident de poursuivre les actions d'information et de communication auprès des jeunes et de leurs familles à travers des opérations telles que les journées portes ouvertes et la Semaine de l'Industrie.

Article 8

Attractivité des entreprises et des métiers industriels

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.

Les actions nationales et territoriales, notamment partenariats, d'Information et d'orientation, ainsi que les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche intègrent de nouveaux leviers d'attractivité, en fonction des publics ciblés.

Il s'agit notamment d'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, métiers utilisant les nouvelles technologies industrielles, 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, égalité entre les femmes et les hommes) et de qualité de vie au travail.

Article 9

Orienter la prescription et l'achat public vers les formations aux métiers qui recrutent

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Le groupe technique paritaire «Observations» communique à l'Observatoire Compétences Industries, aux conseillers, prescripteurs et acheteurs publics - France Travail, régions, Cap emploi, Apec, opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle et Commissions paritaires interprofessionnelles régionales visées à l'article L. 6323-17-6, du Code du travail -, les listes des métiers «cœur de métiers et métiers stratégiques», des métiers «en forte mutation», des métiers «en transformation» ainsi que des métiers «en tension» en vue de sensibiliser et d'orienter la prescription et l'achat public de formation vers les métiers qui recrutent.

Section 2

Outils de l'orientation professionnelle

Article 10

Conseil en évolution professionnelle

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Le conseil en évolution professionnelle (CEP) permet à tout actif quel que soit son statut - salarié, jeune qui occupe ou recherche un emploi, demandeur d'emploi - de faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, d'élaborer, formaliser et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle. Ce service est gratuit pour le bénéficiaire. Il est délivré par France Travail, Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé. À ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet. S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse remis au bénéficiaire, récapitulant notamment la description de son projet d'évolution professionnelle et le plan d'action à mettre en œuvre.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) À l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 11, le salarié est informé de l'existence du CEP. Dans ce cadre, les entreprises communiquent la cartographie des institutions, organismes et opérateurs régionaux en charge du CEP au moyen de celle mise à disposition sur le site internet commun des groupes techniques paritaires «Certifications» et «Observations», en application de l'article 65.1 de la Convention collective nationale de la métallurgie.

L'Opcv 2i s'assure de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP, des informations sur les métiers industriels établis par le groupe technique paritaire «Observations».

Article 11 **Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif à 6 ans**

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 11.1 **Entretien professionnel**

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) 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, notamment dans le cadre du plan du développement des compétences. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers.

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2, du Code du travail.

(Avenant 28 sept. 2023, étendu ; Avenant 13 déc. 2024, étendu) Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31 décembre 2024 2027, la périodicité de l'entretien professionnel et la proposition systématique au salarié peuvent être aménagées par l'employeur, sous réserve que le salarié bénéficie au moins de 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans. Sur demande écrite du salarié, un troisième entretien professionnel est organisé par l'employeur sur la même période.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) L'aménagement de la périodicité vise à permettre de mener l'entretien professionnel au moment où il est le plus opportun dans le parcours professionnel du salarié, en particulier en cas de changement d'emploi, en privilégiant une répartition équilibrée des entretiens professionnels sur la période de 6 ans.

Les signataires rappellent que la fiche descriptive d'emploi définie à l'article 63.1 de la Convention collective nationale fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, et au CEP visé à l'article 10.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au salarié et au manager les informations

utiles à sa préparation. Le manager peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, le groupe technique paritaire «Observations» établit et met à disposition des entreprises et des salariés un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle de support d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié prévu à l'article 11.2. Ces modèles intègrent les informations utiles aux managers en charge de la conduite des entretiens professionnels concernant le CEP, la validation des acquis de l'expérience, le CPF et les abondements que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que des informations sur le CPF de transition professionnelle.

Article 11.2

État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis.

Article 11.3

Abondement correctif du compte personnel de formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

Section 3

Accès des demandeurs d'emploi aux métiers industriels

Article 12

Faciliter le recrutement

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, le financement ou la mise en visibilité des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective), et, d'autre part, la mise à disposition d'outils pratiques d'aide au recrutement et à l'accueil de nouveaux salariés produits par le groupe technique paritaire «Observations».

Article 12.1

Les métiers en tension

Le groupe technique paritaire «Observations» définit les métiers industriels en tension au niveau national pour les entreprises de la métallurgie, ainsi que les métiers en tension complémentaires au niveau régional sur proposition des CPREFP concernées. La liste des métiers ainsi identifiés est communiquée aux acteurs publics et privés, nationaux et régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l'emploi, en particulier ceux en charge des programmes et dispositifs de formation mobilisés dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

Article 12.2

La préparation opérationnelle à l'emploi

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de France Travail (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels.

Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par Pôle emploi. L'Opco 2i peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du Code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'Opco 2i dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Dans le cadre de la valorisation des métiers industriels, les signataires souhaitent que l'Opco 2i puisse, dans le cadre de ses missions, s'engager auprès des différents prescripteurs de l'emploi, en particulier le service public de l'emploi, à des opérations de valorisation des métiers industriels permettant d'organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.

Titre II

Alternance

Article 13

Bilan des contrats en alternance

Les partenaires sociaux constatent que le nombre de contrats en alternance dans la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2017, 50 223 contrats en alternance ont été recensés (données «stocks»), soit 35 187 contrats d'apprentissage (source : base de données nationale des contrats d'apprentissage Ari@ne, DARES, décembre 2017) et 15 036 contrats de professionnalisation (source : Données 2017 de l'Opcaim).

Par ailleurs, les contrats en alternance se caractérisent, dans la branche, par un faible taux de rupture net des contrats dans les formations industrielles (2,9 %), et, par un haut niveau de réussite aux examens des certifications professionnelles préparées (supérieur à 80 %, tous niveaux de formation confondus).

Les différents chiffres issus du bilan des contrats en alternance témoignent de la réussite des politiques de branche menées pour soutenir l'alternance à travers, d'une part, la mobilisation de moyens financiers, et, d'autre part, la mise en place d'une pédagogie de l'alternance de qualité.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs efforts, en apportant, aux entreprises, les moyens nécessaires au renforcement de leurs compétences et donc de leur compétitivité, et, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, les moyens adaptés à leur insertion professionnelle durable dans l'emploi.

Article 14

Orientations prioritaires et politique de branche

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 14.1

Objectifs quantitatifs

(Avenant 28 sept. 2023, étendu ; Avenant 13 déc. 2024, étendu) Les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 75 000 alternants au 31 décembre 2023, soit une augmentation de 50 % du nombre de contrats en

alternance constatés à l'article 13. À titre indicatif, cette ambition suppose une progression moyenne de 7 % par an. Pour les années 2024 à 2027, ils fixent un objectif de progression de 3 % par an, en vue de disposer de près de 84 500 alternants au 31 décembre 2027. Enfin, les signataires ambitionnent de porter à 10 % par an cet objectif de progression au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie, au titre des années 2020 à 2027. La CPNEFP restreinte assure le suivi annuel de la progression du nombre de contrats en alternance au sein de la branche.

Article 14.2 **(Avenant 13 déc. 2024, étendu) - Objectifs qualitatifs**

L'atteinte des objectifs quantitatifs ci-dessus suppose la mise en œuvre de formations de qualité répondant aux besoins en compétences des entreprises et aux attentes des jeunes et de leur famille.

À cette fin, chaque prestataire de formation accueillant des alternants issus d'une entreprise de la métallurgie publie annuellement des indicateurs qualitatifs permettant aux entreprises, aux jeunes et à leur famille d'apprécier la qualité des formations qu'ils délivrent. Ces indicateurs concernent :

- 1° Le taux d'obtention des certifications professionnelles (diplômes, titres professionnels, certificats de qualification professionnelle) ;
- 2° Le taux de poursuite d'études ;
- 3° Le taux d'interruption en cours de formation ;
- 4° Le taux de rupture des contrats ;
- 5° Le taux d'insertion professionnelle ;
- 6° La valeur ajoutée du prestataire, en particulier sa capacité à développer des modalités pédagogiques innovantes et des parcours de formation individualisés.

Les signataires fixent les objectifs suivants pour les années 2025 à 2027 :

- 1° Viser un taux de rupture des contrats en alternance inférieur ou égal à 5 % ;
- 2° Viser un taux de réussite moyen aux examens des certifications professionnelles préparées d'au moins 80 % ;
- 3° Viser un taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance, hors poursuite d'études, d'au moins 70 % ;
- 4° Viser un taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation des salariés insérés à l'issue d'un contrat en alternance d'au moins 60 %.

Une attention particulière sur le suivi de ces indicateurs sera portée sur les métiers en tension, dans la mesure des données disponibles, avec l'ambition de viser un taux d'insertion professionnelle de 85 %.

En outre, ils se fixent pour ambition de faire progresser la part des femmes dans les formations préparées par la voie d'un contrat en alternance, à hauteur de 30 % (données en flux) à l'échéance du présent accord. Ils se fixent le même objectif pour les formations industrielles.

Enfin, ils conviennent de suivre, tous les ans, les indicateurs ci-dessus au sein de la CPNEFP restreinte. À cette occasion, ils peuvent proposer des actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs. Les objectifs quantitatifs et qualitatifs seront réexaminés dans le cadre de la négociation du prochain accord national.

Article 14.3 **Conditions de réussite**

L'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs est liée à plusieurs conditions de réussite dont les signataires entendent favoriser la réalisation.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Ils souhaitent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, en développant les partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, en particulier les régions, France Travail, les Missions locales, l'Agefiph, l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, afin de mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières - scientifiques, technologiques et professionnelles - de formation préparant aux métiers industriels.

Cette attractivité passe par la promotion des voies d'orientation ou de réorientation vers l'apprentissage auprès des élèves («troisième prépa-métiers» prévue à l'article L. 337-3-1 du Code de l'éducation ; périodes d'observation en milieu professionnel dans une entreprise définies à l'article L. 332-3-1 du Code de l'éducation) et des jeunes (préparation à l'apprentissage industriel, dans les conditions visées à l'article L. 6313-6 du Code du travail, démarrage d'un cycle de formation en apprentissage sans contrat de travail prévu à l'article L. 6222-12-1 du Code du travail).

Les signataires décident de poursuivre leur engagement en faveur de la qualité de l'offre de formation par alternance, en développant des partenariats d'objectifs et de moyens avec les régions, visant à intégrer les besoins spécifiques en compétences des entreprises de la métallurgie dans les politiques régionales de soutien aux centres de formation

d'apprentis, en lien avec les besoins d'aménagement du territoire et de développement économique.

Les prestataires de formation, en particulier les Pôles formation UIMM®, comprenant les «centres de formation des apprentis de l'industrie» (CFAI) et les «associations formation professionnelle pour l'industrie» (AFPI), contribuent à l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs par la mise en œuvre de formations de qualité répondant aux besoins en compétences des entreprises industrielles.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Les signataires réaffirment leur attachement aux formations en alternance qui respectent une pédagogie de qualité. Ils rappellent, en outre, que le contrôle pédagogique des formations par apprentissage défini à l'article L. 6211-2 du Code du travail constitue un des leviers pour s'assurer de la mise en œuvre de formations de qualité au sein des CFA.

Dans le prolongement, ils réaffirment leur intérêt en faveur des initiatives qui facilitent l'insertion des jeunes dans les petites et moyennes entreprises tout en leur assurant un complément de formation pratique. À ce titre, les écoles de la production, les groupements d'employeurs dont les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et les «parcours partagés d'alternance» prévus aux articles L. 6211-2 et L. 6325-2 du Code du travail favorisent, par la mise à disposition d'alternants dans plusieurs entreprises, le développement des approches collaboratives sur leurs besoins en compétences.

Chapitre 1

Le contrat d'apprentissage

Article 15 **Bénéficiaires**

En application de l'article L. 6222-1 du Code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est déposé à l'Opcv 2i.

Article 16 **Objet du contrat**

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Il organise une formation alternée, composée :

- d'une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat ;
- et d'enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

Article 17 **Forme et durée du contrat**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d'apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent chapitre.

La durée du contrat d'apprentissage, ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d'une mobilité à l'étranger dans les conditions prévues à l'article 39, ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures

de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 18

Formation

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique visées à l'article 67, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Article 19

Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

Article 20

Temps de travail

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA, en particulier ceux visés au second alinéa.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le temps passé par un apprenti en CFA peut, à la demande de l'apprenti avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Article 21

Classification

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

La classification des titulaires d'un contrat d'apprentissage est définie par les dispositions de l'article 62.4 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 22

Rémunérations minimales

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

La rémunération minimale des titulaires d'un contrat d'apprentissage est définie par les dispositions du chapitre 6 du Titre X de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Chapitre 2

Le contrat de professionnalisation

Article 23

Bénéficiaires

En application de l'article L. 6325-1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'Opco 2i.

Article 24

Objet du contrat

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Le contrat de professionnalisation a pour objet soit l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles, soit l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), en particulier un CQPM ou CQPI, soit la réalisation d'un parcours de professionnalisation certifiant prévu à l'article 62.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) En outre, il peut, selon les conditions prévues par la réglementation et par la CPNEFP restreinte, être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco 2i, en accord avec le salarié (Termes exclus de l'extensiton par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai). Mise en œuvre dans le cadre de cette expérimentation, l'action de formation en situation de travail (AFEST) prévue à l'article 67 permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté tenant compte, d'une part, de l'expérience et du savoir-faire de l'apprenant, et, d'autre part, du besoin en compétences de l'entreprise, tout en sécurisant les modalités de traçabilité du parcours.

Article 25

Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toute fois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

1^o pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, un parcours de professionnalisation certifiant visé à l'article 62, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les

personnes reprenant leur activité ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

3° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;

4° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Enfin, ces durées peuvent être portées jusqu'à 36 mois, lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un CQP, conclu avec :

1° Une personne âgée de 15 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

2° Un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;

3° Une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 26

Parcours de formation

Article 26.1

Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, selon le processus suivant :

1° une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;

2° une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique visées à l'article 67 ; et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;

3° une phase de certification des parcours de formation

Article 26.2

Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

3° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;

4° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

5° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;

6° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

7° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 27
Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme, titre, CQP ou parcours de professionnalisation certifiant préparé

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit, au titre de son contrat, à un congé de trois jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou parcours de professionnalisation certifiant visé à l'article 62 qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1^{er} alinéa.

Article 28
Temps de travail

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 26, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail.

Toutefois, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, ne constitue pas un temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

Article 29
Classification

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

La classification des titulaires d'un contrat de professionnalisation est définie par les dispositions de l'article 62.4 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Lorsque le contrat de professionnalisation vise, selon le cas, l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences associés à une certification professionnelle, la réalisation d'un parcours de professionnalisation certifiant ou l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'Opco 2i en accord avec l'alternant, l'employeur classe le titulaire du contrat de professionnalisation dans la famille correspondant aux activités professionnelles confiées, en application des alinéas 3 à 6 de l'article 62.4 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 30
Rémunérations minimales

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

La rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation est définie par les dispositions du chapitre 6 du Titre X de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 31
Prime de fidélité

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC;
FO;
CFDT.

Les conditions d'attribution de la prime de fidélité versée aux anciens titulaires d'un contrat de professionnalisation sont définies par les dispositions de l'article 154 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Chapitre 3

Reconversion ou promotion par l'Alternance (Pro-A)

Article 32 **Bénéficiaires**

La Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du Code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou placés en position d'activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

Article 33 **Objet et forme**

Mod. par Avenant, 22 nov. 2019, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;
FO de la Métallurgie ;
Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. L'avenant au contrat de travail est déposé auprès de l'Opco 2i.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles - titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle - correspondant aux compétences clés pour la branche définies au premier alinéa du 2^o de l'article 3.1, définies par la liste visée à l'alinéa suivant.

(Avenant 22 nov. 2019, étendu) Dans ce cadre, et sur proposition de la CPNEFP restreinte établie sur la base des travaux des groupes techniques paritaires «Observations» et «Certifications», le présent accord définit, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cette liste comprend :

1^o Les certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension visés par la liste définie à l'article 12.1 ;

2^o Les certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers «cœur de métiers et métiers stratégiques» visés par la liste définie à l'article 47 ;

3^o Les certifications professionnelles correspondant aux compétences émergentes induites par de fortes mutations d'activité ou par la transformation des métiers et nécessaires à l'exercice de nouveaux de métiers, ainsi que celles

correspondant aux compétences rares ou identifiées comme critiques, visées par la liste définie à l'article 3.1. (Avenant 22 nov. 2019, étendu) La CPNEFP restreinte examine, chaque année, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A annexée au présent accord et décide de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant. Elle adresse la liste aux instances de l'Opco 2i.

Article 34 **Actions de formation**

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 35 **Modalités de mise en œuvre des actions**

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article 69. Elles peuvent également se dérouler pendant une période d'activité partielle.

Chapitre 4 **Tuteur et maître d'apprentissage**

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, les salariés bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A) ainsi que, le cas échéant, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Article 36 **Missions**

Le tuteur, seul, ou le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- 1°** d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A), d'un stage de la formation initiale ou de la formation professionnelle continue ;
- 2°** d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- 3°** de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- 4°** d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- 5°** de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié expérimenté.

En application de l'article L. 5151- 9 du Code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros financés par l'État, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues à l'article D. 5151-14 du Code du travail.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, un tuteur est désigné à la fois dans le groupement d'employeurs et dans chacune des entreprises utilisatrices. Les missions visées aux 1° à 3° ci-dessus sont confiées au tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice. Celles visées aux 4° et 5° sont assurées par le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs, en liaison avec le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Article 37 **Modalités d'exercice de la fonction**

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction attestée par le certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) «Tutorat en entreprise» enregistré dans le Répertoire spécifique (RS).

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Les signataires rappellent que tout titulaire du CCPI «Tutorat en entreprise» peut faire une demande auprès du représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi au sein de la Direccte pour obtenir, par équivalence, la certification intitulée «Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur» créée par arrêté ministériel.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Enfin, lorsque la fonction tutorale exercée, dans le cadre du présent chapitre, par le salarié désigné par son employeur constitue une activité significative, elle figure dans la fiche descriptive de l'emploi tenu.

Chapitre 5

Mobilité internationale des salariés en contrats en alternance

Article 38

Promotion de la mobilité internationale des salariés en contrats en alternance

Pour les alternants, les périodes de mobilité à l'étranger constituent l'une des voies leur permettant d'enrichir leurs pratiques professionnelles par une immersion dans une entreprise ou un centre de formation, par l'amélioration de leurs connaissances et compétences linguistiques, et, plus généralement, par la découverte de la culture du pays d'accueil.

Pour les entreprises, la mise en place de périodes de mobilité à l'étranger constitue l'un des moyens de les rendre plus attractives, en particulier auprès des jeunes. Il s'agit en outre, pour elles, d'une opportunité d'insérer des jeunes et des demandeurs d'emploi s'étant confrontés à diverses méthodes de travail et davantage ouverts sur l'environnement international dans lequel les entreprises évoluent.

Dans ces conditions, les signataires se saisissent des nouvelles opportunités offertes par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel visant à faciliter et à développer la mobilité internationale des alternants.

Article 39

Périodes de mobilité à l'étranger

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Article 39.1

Durée de la période de mobilité

En application des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du Code du travail, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être exécutés en partie à l'étranger. Cette période de mobilité à l'étranger est d'une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat.

Article 39.2

Convention de mobilité à l'étranger

Les conditions de mise en œuvre de la mobilité à l'étranger de l'alternant sont prévues par une convention conclue

entre les parties au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le CFA ou l'organisme de formation en France ainsi que la structure ou, le cas échéant, les structures d'accueil à l'étranger.

Par dérogation au précédent alinéa, lorsque la mobilité à l'étranger se déroule dans un organisme de formation d'accueil avec lequel le CFA ou l'organisme de formation français - ou toute structure chargée de la mise en œuvre des enseignements par le CFA ou l'organisme de formation français - a conclu une convention de partenariat, la convention de mobilité peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France et le CFA ou l'organisme de formation français.

Par dérogation au 1^{er} alinéa, lorsque la mobilité à l'étranger se déroule dans une entreprise d'accueil dans le cadre d'une mise en veille du contrat en alternance et lorsqu'il est établi que l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie, conformément aux engagements pris par l'entreprise d'accueil, des garanties prévues par la réglementation française équivalentes à celles dont il aurait bénéficié en application de la convention de mobilité prévue au 1^{er} alinéa, la convention de mobilité peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France et le CFA ou l'organisme de formation en France.

Article 39.3

Régime juridique applicable à la mobilité

La convention définie à l'article 39.2 prévoit que la mobilité est réalisée, au choix des parties au contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil à l'étranger, soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 39.3.1

Mise à disposition

Dans le cadre d'une mise à disposition, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation n'est ni rompu, ni suspendu. L'employeur conserve la responsabilité contractuelle en matière de rémunération et de temps de travail, sans préjudice des dispositions impératives du droit local.

Par principe, l'alternant demeure affilié au régime de Sécurité sociale français, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale.

L'employeur informe l'alternant des effets de la mobilité internationale sur sa protection sociale.

Article 39.3.2

Mise en veille

Dans le cadre d'une mise en veille du contrat, la structure d'accueil à l'étranger est seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'alternant, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et les stipulations conventionnelles en vigueur dans l'État d'accueil, notamment pour ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'alternant relève de la Sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la Sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

L'employeur informe l'alternant des effets de la mobilité internationale sur sa protection sociale.

Chapitre 6

Financement de la branche au titre de l'alternance et missions du groupe technique paritaire «Alternance»

Article 40

Financement du contrat d'apprentissage

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire «Alternance», le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage qu'elle transmet aux instances de l'Opco 2i. Pour établir le niveau de prise en charge, la CPNEFP restreinte prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction du domaine d'activité du titre à finalité professionnelle ou du diplôme préparé. Il correspond à un montant annuel forfaitaire.

Ce montant peut être majoré ou minoré par l'Opco 2i en fonction des recommandations transmises à cette fin par

la CPNEFP restreinte. Dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP restreinte tient compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique d'aménagement du territoire et de développement économique, la Région peut contribuer au financement des dépenses de fonctionnement d'un CFA en majorant la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par l'Opco 2i. À cette fin, une convention d'objectifs et de moyens peut être conclue entre la région et l'Opco 2i.

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, la CPNEFP restreinte, sur proposition des CPREFP, établit une recommandation aux instances de l'Opco 2i identifiant les situations prioritaires en matière de soutien à l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

Article 41

Priorités en vue du soutien aux investissements des CFA

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations industrielles de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Par ailleurs, l'évolution des modes de production et des technologies, notamment la robotique, la cobotique, la fabrication additive, l'intelligence artificielle, impose le recours à une offre de formation de pointe, la plus adaptée aux besoins des entreprises industrielles et à leur marché, notamment ceux liés à l'industrie 4.0. L'innovation pédagogique et technologique constitue une priorité pour la branche. Elle se traduit en particulier par le recours à des méthodes pédagogiques nouvelles qui peuvent notamment prendre la forme de mise en situation professionnelle, de formations de «juste à temps», «d'ateliers de formation mobiles», de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, de parcours de formation individualisés et adaptés à la diversité des publics, ou encore de plateformes pédagogiques associant, en complémentarité, offre de formation publique et privée.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP restreinte définit, chaque année, sur proposition du groupe technique paritaire «Alternance», les orientations de financement des investissements prioritaires pour la branche qu'elle transmet à la Commission «Alternance» de l'Opco 2i.

Ces orientations concernent en particulier les équipements nécessaires aux CFA qui préparent aux diplômes et titres professionnels «cœur de métiers et métiers stratégiques» et «interindustriels» mis en œuvre au sein des entreprises de la métallurgie.

Elles prennent notamment en compte :

- l'adéquation des équipements mobiliers et immobiliers aux besoins en compétences des entreprises ;
- le suivi des indicateurs visés à l'article 14 permettant d'apprécier la qualité des formations ;
- l'innovation pédagogique et technologique ;
- les subventions d'investissement attribuées par les régions.

Les CFA, en particulier les CFAI, qui préparent aux diplômes et titres professionnels «cœur de métiers et métiers stratégiques» et «interindustriels» adressent leurs demandes de soutien aux investissements à la Commission «Alternance» de l'Opco 2i. La demande de subvention d'investissement est accompagnée de l'état des effectifs d'apprentis du CFA, du bilan de son activité, de ses prévisions d'effectifs d'apprentis, d'un bilan financier de l'année précédente et de l'avis du conseil de perfectionnement.

Afin d'apporter une réponse commune et homogène aux besoins en compétences professionnelles des salariés et des entreprises industrielles prenant en compte les orientations de soutien aux investissements des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i, les signataires recommandent la mise en place, au niveau national, d'un groupe de travail paritaire interindustriel sur le soutien aux investissements des CFA.

Article 42

Financement du contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Les partenaires sociaux font le constat d'une baisse progressive du nombre de contrats de professionnalisation conclus dans la branche depuis 2018. Alors que près de 14 000 contrats étaient conclus en 2018, 6 900 contrats ont été conclus au titre de l'année 2023.

Ils réaffirment leur volonté de soutenir le contrat de professionnalisation.

Ils rappellent l'engagement pris, dans l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'examiner une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

À cette fin, ils décident de mener, au sein du groupe technique paritaire «Alternance», des travaux en vue de la détermination, par la CPNEFP restreinte, de forfaits «parcours» reprenant la méthodologie retenue par la branche en matière de détermination des NPEC pour l'apprentissage, en accordant une attention particulière aux certifications de branche (CQPM notamment) et s'inscrivant dans le cadre exposé ci-après.

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire «Alternance», le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation. Ce niveau de prise en charge comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation.

La CPNEFP restreinte transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour le contrat de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant visé à l'article 62 ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental visé à l'article 24, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé. Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Ce niveau de prise en charge peut être majoré ou minoré par l'Opco 2i en fonction des recommandations transmises à cette fin par la CPNEFP restreinte.

Article 43

Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire «Alternance», le niveau de prise en charge de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ce niveau de prise en charge comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que la rémunération du salarié dans les conditions prévues par décret.

La CPNEFP restreinte transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour la Pro-A. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des frais de transport, d'hébergement et de restauration, ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des salariés, à hauteur du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

Article 44

Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et de l'exercice de ces fonctions

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire «Alternance», le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage. Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, la prise en charge de l'exercice de cette fonction peut être différenciée selon que le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

La CPNEFP restreinte transmet aux instances de l'Opco 2i les niveaux de prise en charge qu'elle a définis. Pour établir ces prises en charge, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions

sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Article 45 **Financement de la mobilité internationale**

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

La CPNEFP restreinte adresse, sur proposition du groupe technique paritaire «Alternance», une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

L'Opco 2i peut prendre en charge tout ou partie des frais supportés par l'entreprise d'origine et par l'alternant, au titre de la mobilité internationale, ainsi qu'une partie des frais supportés par le CFA en France, dans les conditions prévues par la réglementation. Il s'agit, d'une part, des frais engagés par l'entreprise (...), par l'alternant, à l'occasion de cette mobilité, - en particulier les salaires, les cotisations sociales, les frais de transport, d'hébergement et de restauration -, et, d'autre part, des frais engagés par le CFA en France pour les frais annexes et la promotion de la mobilité internationale des apprentis.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'Opco 2i la convention prévue aux articles 39.1 et suivants, accompagnée d'une demande de prise en charge.

Article 46 **Financement des dispositifs de préparation à l'alternance (Préparation à l'apprentissage industriel, démarrage d'une formation en apprentissage sans contrat d'apprentissage)**

Les dispositifs de préparation à l'alternance constituent une voie privilégiée pour l'insertion des jeunes vers l'apprentissage. Ils contribuent à l'attractivité de l'industrie par la découverte des métiers.

La préparation à l'apprentissage industriel permet aux jeunes qui connaissent des difficultés d'accès à l'apprentissage de bénéficier d'un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance et à intégrer le monde de l'entreprise. Elle est financée par l'État, dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences. Pendant la préparation à l'apprentissage industriel, le bénéficiaire est affilié à un régime de sécurité sociale et peut bénéficier d'une Indemnisation selon son statut (demandeur d'emploi indemnisé, stagiaire de la formation professionnelle continue,...).

Afin de l'accompagner dans ses choix d'orientation professionnelle et de lui permettre d'entrer en formation à tout moment, le dispositif d'entrée en apprentissage sans contrat permet au jeune de débiter, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, un cycle de formation en apprentissage sans avoir été engagé par un employeur, dans la limite d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le CFA l'accompagne dans sa recherche d'un employeur. Le jeune peut, à tout moment, signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation. Sous réserve de la conclusion d'un contrat d'apprentissage au plus tard au terme des 3 mois, l'Opco 2i prend en charge cette période d'apprentissage selon le niveau de prise en charge relatif au diplôme ou au titre préparé dans les conditions prévues à l'article 40.

Article 47 **Le groupe technique paritaire «Alternance»**

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Alternance» a pour missions :

1° De proposer à la CPNEFP restreinte les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs en lien avec l'alternance, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la fonction tutorale et de la mobilité des alternants ;

2° De proposer à la CPNEFP restreinte ses orientations en matière de soutien aux investissements des CFA ;

3° De proposer au groupe technique paritaire «Observations» une liste des métiers «cœur de métiers et métiers stratégiques» pour la branche au regard des titres et diplômes préparés, dans les entreprises de la métallurgie, par la voie de l'alternance ;

4° D'assurer un suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche ;

5° D'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP.

Titre III

Certifications professionnelles

Article 48

Politique de branche

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier 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 partenaires sociaux constatent que le nombre de bénéficiaires des certifications professionnelles de branche (Certificats de qualification paritaire de la Métallurgie, blocs de compétences et certificats de compétences professionnelles) s'élève, au titre de l'année 2018, à 13 757, dont 10 623 salariés et 3 134 demandeurs d'emploi, ce qui représente un taux de réussite aux épreuves d'évaluation de 91 % (15 099 inscrits).

Dans l'objectif de développer une offre de certification professionnelle pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises industrielles, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et de faire progresser le nombre de bénéficiaires titulaires d'une certification professionnelle, les signataires se fixent pour ambition :

— De mettre en œuvre une politique de certification professionnelle de branche garante d'une vision nationale assurant la qualité, la complémentarité et la cohérence des différentes certifications professionnelles entre elles ; il s'agit notamment d'assurer l'homogénéité de l'écriture des référentiels, mais aussi de faciliter les équivalences et passerelles entre les différentes certifications, notamment par la création de blocs de compétences communs ;

— De définir une offre de certification professionnelle qui répond aux besoins en compétences des entreprises, actualisée, enrichie et toilettée régulièrement ;

— De garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de branche auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi ;

— (Avenant 13 déc. 2024, étendu) De poursuivre la progression du nombre de bénéficiaires d'une certification professionnelle établie par la branche, en vue d'atteindre le nombre de 14 000 bénéficiaires par an fin 2026 et de 15 000 à fin 2027, toutes certifications de branche comprises.

La mise en œuvre de la politique de certification professionnelle de branche s'inscrit dans le cadre d'une politique interindustrielle de certification professionnelle, dans l'objectif de s'assurer de la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles existantes.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Afin de soutenir le développement des certifications professionnelles, en particulier dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux conviennent d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle, à partir de référentiels de CQPM enregistrés au RNCP. Cette expérimentation ciblera, en priorité, la création de titres paritaires à finalité professionnelle correspondant aux métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux conviennent de définir le périmètre de cette expérimentation dans le cadre des travaux menés par le GTP Certifications sous l'autorité de la CPNEFP.

Enfin, ils conviennent de réaliser un bilan annuel de cette expérimentation.

Chapitre 1

Les certifications professionnelles établies par la branche

Article 49

Dispositif des certifications professionnelles de la branche

Mod. par Avenant, 22 nov. 2019, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Les certifications professionnelles de la branche sont validées par la CPNEFP de la métallurgie.

Les modalités de création, de révision, ou de suppression, ainsi que les modalités d'attribution des certifications professionnelles de la branche sont définies et précisées, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, au sein d'un document intitulé «Dispositif des Certifications professionnelles».

Le «Dispositif des Certifications professionnelles» est élaboré par le groupe technique paritaire «Certifications» et approuvé par la CPNEFP. Sont mentionnées la date et la version du document, lequel est publié sur le site internet commun des groupes techniques paritaires «Observations» et «Certifications».

(Avenant 22 nov. 2019, étendu) En vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des certifications auprès de France Compétences et de la Caisse des dépôts et consignations, ainsi que de leur enregistrement dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le Répertoire spécifique (RS), la CPNEFP délègue à l'UIMM les droits et obligations associés. Conformément à l'article 111 du présent accord, la CPNEFP assure le suivi de l'application de la présente disposition.

Article 50

Les différentes certifications de la branche

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Dans la branche de la métallurgie, 3 familles de certifications sont identifiées : il s'agit des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM), découpés en blocs de compétences, des Certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), ainsi que des parcours de professionnalisation certifiants.

Section 1

Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie et les blocs de compétences

Article 51

Création, révision et suppression des CQPM

Mod. par Avenant, 22 nov. 2019, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi ou de plusieurs activités professionnelles d'un emploi spécifique à la branche de la métallurgie.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Certifications» décide de la création, de la révision ou de la suppression des CQPM sur la base d'un rapport d'opportunité, et de leurs référentiels.

Le CQPM comprend un référentiel d'activités, un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluations.

Le référentiel d'activités décrit la (les) mission(s) et les activités visées par la certification professionnelle, l'environnement de travail et les interactions au sein de celui-ci.

Le référentiel de compétences identifie les blocs de compétences ainsi que les compétences et connaissances associées. Pour garantir une meilleure visibilité et lisibilité des parcours professionnels, il identifie également les certifications professionnelles pour lesquelles un bloc de compétences est commun.

Le référentiel d'évaluation définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Certifications» établit et actualise la liste des CQPM ainsi que les référentiels associés, dans le respect des conditions prévues par le présent accord et précisées par le «Dispositif des certifications professionnelles».

(Avenant 22 nov. 2019, étendu) La liste des CQPM, ainsi que les référentiels associés, sont transmis à France Compétences, en vue de leur enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à la Caisse des dépôts et consignations.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, l'ensemble des CQPM créés ou révisés sont constitués d'un ou plusieurs blocs de compétences. Le bloc de compétences, partie intégrante d'un ou de plusieurs CQPM, atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle de l'emploi visé par le(s) CQPM associé(s) et pouvant être évaluées et validées. Il s'apparente ainsi à une activité ou à un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle. Il peut être commun à plusieurs certifications professionnelles ou spécifique à une certification particulière.

Enfin, dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire «Certifications» veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des salariés et des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux du groupe technique paritaire «Observations».

Article 52

Classement par niveau des CQPM selon le cadre national des certifications professionnelles (CNCP)

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Le cadre national des certifications professionnelles (CNCP) définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, en particulier au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des États de l'Union européenne.

Les critères de gradation des compétences permettent d'évaluer :

- la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle ;
- le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de sa complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail ;
- le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

En application de l'article D. 6113-19 du Code du travail, le CNCP comprend 8 niveaux de qualification et précise la gradation des compétences associées à chacun de ces niveaux, allant de la maîtrise des savoirs de base pour le niveau 1 à l'attestation des capacités correspondant au niveau requis pour le doctorat, pour le niveau 8.

Article 53

Enregistrement dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Le classement par niveau des CQPM selon le cadre national des certifications professionnelles, ainsi que leur constitution en blocs de compétences permettent leur enregistrement dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

(Avenant 28 sept. 2023, étendu ; Avenant 13 déc. 2024, étendu) Afin de mettre en visibilité l'offre de certification professionnelle et les passerelles de mobilité pour les salariés, les signataires se fixent pour ambition d'inscrire l'ensemble des CQPM et des blocs de compétences associés au RNCP, à la fin de l'année 2027.

Article 54

Accès aux CQPM et mise en œuvre du parcours

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 54.1

Accès aux CQPM

Les CQPM sont ouverts aux salariés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 54.2

Parcours de formation

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), du plan de développement des compétences des entreprises, du compte personnel de formation (CPF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE), à l'exclusion de la formation initiale. Toutefois, dans l'hypothèse d'une double certification, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage, s'il mobilise son CPF à cet effet.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Le parcours de formation est mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1^o une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire et permettant la personnalisation du parcours de formation ;

2^o une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail ;

3^o une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CQPM et validée par un jury paritaire de délibération.

Article 54.3

Validation des acquis de l'expérience (VAE) et VAE de branche

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) La VAE constitue un moyen d'accéder à un CQPM ou à un bloc de compétences enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification professionnelle recherchée, dans les conditions prévues aux articles L. 6313-5 et L. 6411-1 du Code du travail.

Afin de développer l'accès des salariés aux CQPM, les signataires conviennent d'expérimenter une VAE de branche permettant d'accéder à un bloc de compétences ou un CQPM enregistré *ou non dans le RNCP (Termes exclus de l'extension par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai)*, sans formation préalable obligatoire. La VAE de branche peut être mise en œuvre en candidature libre notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF pour les CQPM enregistrés dans le RNCP, de la Pro-A pour les CQPM identifiés sur la liste prévue à l'article 33 et de la POE collective.

La VAE de branche peut être mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1^o une phase d'accueil, d'information-orientation et de recevabilité du dossier du candidat ;

2^o une phase d'évaluation selon 3 modalités possibles :

- évaluation en situation professionnelle réelle ;
- évaluation en situation professionnelle reconstituée ;
- évaluation à partir de la présentation de projets ou activités réalisés en milieu professionnel.

3^o une phase de certification, avec l'organisation d'un jury paritaire de délibération.

Pour que la demande de validation soit recevable, l'expérience professionnelle requise en lien avec le CQPM est d'un an minimum.

Lorsque la VAE de branche est réalisée de manière collective au sein d'une entreprise, elle est mise en œuvre selon les seules modalités prévues aux 2^o et 3^o du présent article.

Article 55 **Attribution des CQPM**

Article 55.1 **Mise en œuvre des actions d'évaluation**

Les actions d'évaluation sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel d'évaluation du CQPM et au «Dispositif des certifications professionnelles».

Elles peuvent être mises en œuvre dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les dépenses afférentes à l'organisation et au passage des évaluations des CQPM sont prises en charge, par l'Opco 2i, sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par l'Opco 2i, en lien avec les dispositifs de formation mobilisés (contrat de professionnalisation, promotion ou reconversion par l'alternance, plan de développement des compétences).

Article 55.2 **Jury paritaire de délibération**

Le jury paritaire de délibération est composé d'un membre par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de membres pour la délégation patronale.

Les membres de la délégation patronale du jury paritaire de délibération sont désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. La délégation patronale demande aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury paritaire de délibération, de désigner leurs représentants à ce jury.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération, ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

Le jury paritaire de délibération est présidé par un membre de la délégation patronale. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

L'employeur est tenu d'accorder une autorisation d'absence aux salariés désignés pour siéger à un jury paritaire de délibération de CQPM. Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de transport, de restauration et d'hébergement du salarié, dans les conditions et selon les modalités applicables, dans l'entreprise, aux déplacements professionnels et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

En application de l'article L. 6332-17 du Code du travail et du décret n° 79-251 du 27 mars 1979, l'Opco 2i peut prendre en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire, et, pour les salariés d'entreprises de moins de cinquante salariés, au remboursement des frais justifiés de transport, de restauration et d'hébergement.

La CPNEFP restreinte adresse, aux instances de l'Opco 2i, une recommandation portant sur la prise en charge des dépenses afférentes aux salariés désignés dans un jury paritaire de délibération.

Article 55.3 **Attribution et validation partielle**

Après avoir vérifié le respect des conditions d'organisation des actions d'évaluation prévues par le «Dispositif des certifications professionnelles», et des conditions d'admission définies dans le référentiel d'évaluation, en particulier l'acquisition et la validation des compétences professionnelles, le jury paritaire de délibération attribue, sous l'autorité de la CPNEFP, le CQPM au lauréat.

Le CQPM est délivré à la condition que toutes les compétences professionnelles aient été acquises. Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des compétences professionnelles requises par le référentiel d'évaluation, le Président du jury de délibération l'informe, par écrit, des compétences professionnelles, et le cas échéant, des blocs de compétences qui ont été validés. Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des compétences professionnelles pendant un délai de 24 mois à compter de la date de délibération du jury paritaire et de 5 ans pour les blocs de compétences validés lorsque le CQPM est enregistré dans le RNCP.

Le jury paritaire de délibération transmet au groupe technique paritaire «Certifications» l'ensemble des informations relatives au processus d'attribution comprenant sa composition, sa délibération, ainsi que tout document utile à son suivi. Cette transmission vise à permettre, au groupe technique paritaire «Certifications», de s'assurer de la conformité du processus d'attribution au dispositif de certification de branche, et, le cas échéant, d'adresser au jury paritaire de délibération les actions correctives à mettre en œuvre. Lorsque le jury paritaire de délibération ne met pas en œuvre les actions correctives, la CPNEFP peut lui retirer sa capacité d'attribuer les certifications. Dans ce cas, le GTP «Certifications» assure provisoirement leur attribution.

Article 56 **Promotion des CQPM**

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles pour tout public sur le site internet commun des groupes techniques paritaires «Observations» et «Certifications».

Section 2 **Les Certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM)**

Article 57 **Création, révision, suppression**

Le Certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM) est une certification indépendante non couverte par un bloc de compétences, qui atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique à l'emploi exercé et contextualisée à la branche de la métallurgie. Il répond aux besoins en compétences des entreprises non couverts par des certifications professionnelles existantes. Il peut, à ce titre, utilement s'ajouter à un CQPM dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Certifications» décide de la création, de la révision ou de la suppression des CCPM, ainsi que de leurs référentiels.

Le CCPM comprend un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

Le référentiel de compétences identifie les compétences et connaissances associées. Pour garantir une meilleure visibilité et lisibilité des parcours professionnels, il identifie, le cas échéant, les correspondances avec les blocs de compétences des certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP ou avec des certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire spécifique (RS).

Le référentiel d'évaluation définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Certifications» établit et actualise la liste des CCPM ainsi que les référentiels associés, selon les procédures établies par le «Dispositif des certifications professionnelles».

Article 58 **Enregistrement dans le Répertoire spécifique (RS)**

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

La liste des CCPM, ainsi que les référentiels associés, sont transmis à France Compétences, en vue de leur enregistrement dans le Répertoire spécifique (RS).

(Avenant 28 sept. 2023, étendu ; Avenant 13 déc. 2024, étendu) Afin de mettre en visibilité l'offre de certification les signataires se fixent pour ambition d'enregistrer l'ensemble des CCPM dans le Répertoire spécifique, à la fin de l'année 2027.

Article 59
Accès aux CCPM

Les CCPM sont ouverts aux salariés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, en particulier ceux engagés dans une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une validation des compétences de branche.

Article 59.1
Parcours de formation

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CCPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation en complément d'un CQPM, du contrat de professionnalisation expérimental, de la Pro-A en complément d'un CQPM, du plan de développement des compétences des entreprises, du compte personnel de formation (CPF), ainsi que dans le cadre de la POE individuelle ou collective.

La préparation d'un CCPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Le parcours de formation est mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1^o une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire et permettant la personnalisation du parcours de formation ;

2^o une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail ;

3^o une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CCPM et validée par un jury paritaire de délibération.

Article 59.2
Validation des compétences par la branche

Afin de développer l'accès des salariés aux CCPM, les signataires conviennent d'expérimenter une validation des compétences de branche permettant d'accéder à un CCPM sans formation préalable obligatoire, dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification professionnelle recherchée.

La validation des compétences de branche peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF, de la Pro-A en complément d'un CQPM ou de la POE collective.

Elle peut être mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1^o une phase d'accueil, d'information-orientation et de recevabilité du dossier du candidat ;

2^o une phase d'évaluation selon 3 modalités possibles :

— évaluation en situation professionnelle réelle ;

— évaluation en situation professionnelle reconstituée ;

— évaluation à partir de la présentation de projets ou activités réalisés en milieu professionnel.

3^o Une phase de certification, avec l'organisation d'un jury paritaire de délibération.

Pour que la demande de validation soit recevable, l'expérience professionnelle requise en lien avec le CCPM est d'un an minimum.

Lorsque la validation des compétences de branche est réalisée de manière collective au sein d'une entreprise, elle est mise en œuvre selon les seules modalités prévues aux 2^o et 3^o du présent article.

Article 60 **Attribution des CCPM**

Article 60.1 **Mise en œuvre des actions d'évaluation**

Les actions d'évaluation sont organisées par les organismes de formation et/ou d'évaluation dûment habilités par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel d'évaluation du CCPM et au «Dispositif des certifications professionnelles».

Elles peuvent être mises en œuvre dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les dépenses afférentes à l'organisation et au passage des évaluations des CCPM sont prises en charge, par l'Opco 2i, sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par l'Opco 2i, en lien avec les dispositifs de formation mobilisés (contrat de professionnalisation, promotion ou reconversion par l'alternance, plan de développement des compétences).

Article 60.2 **Jury paritaire de délibération**

Le jury paritaire de délibération en charge de l'attribution des CCPM est celui visé à l'article 55.2.

Article 60.3 **Attribution**

Après avoir vérifié le respect des conditions d'évaluation prévues par le «Dispositif des certifications professionnelles» et constaté que les candidats remplissent les conditions d'admission définies dans le référentiel d'évaluation du CCPM visé, le jury paritaire de délibération attribue, sous l'autorité de la CPNEFP, le CCPM au lauréat.

Le jury paritaire de délibération transmet au groupe technique paritaire «Certifications» l'ensemble des informations relatives au processus d'attribution dans les conditions prévues au 3^{ème} alinéa de l'article 55.3.

Article 61 **Promotion des CCPM**

Les CCPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles pour tout public sur le site internet commun des groupes techniques paritaires «Observations» et «Certifications».

Section 3 **Les parcours de professionnalisation certifiants**

Article 62 **Objet**

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Le «parcours de professionnalisation certifiant» est un parcours de formation interne à une entreprise permettant l'acquisition de savoir-faire et de compétences professionnels par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, validés par l'obtention d'une certification professionnelle. Ce parcours peut être composé d'une ou plusieurs modalités de formation et s'effectuer en totalité ou en partie en situation de travail. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, et du contrat de professionnalisation. Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Certifications» examine et valide le référentiel d'évaluation du parcours de professionnalisation certifiant proposé par une entreprise.

Article 63 **Conditions d'attribution**

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FO ;
CFDT.

Lorsqu'un parcours de professionnalisation est réalisé, les actions d'évaluation sont organisées par un organisme de formation et/ou d'évaluation dûment habilité par l'entreprise. Elles peuvent être mises en œuvre dans l'entreprise et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Après avoir vérifié, selon les actions d'évaluation organisées par l'organisme qu'elle a dûment habilité, que le candidat remplit les conditions d'admission définies dans le référentiel d'évaluation du parcours de professionnalisation visé, l'entreprise attribue la certification professionnelle au lauréat et procède à la cotation de l'emploi tenu par le salarié.

(Avenant 28 sept. 2023, étendu) Conformément à l'article L. 6314-1, 2^o du Code du travail, le parcours de professionnalisation certifiant fait l'objet d'une reconnaissance selon les modalités définies par le deuxième alinéa de l'article 29 du présent accord

Chapitre 2

Les certificats de qualification professionnelle et les certificats de compétences professionnelles interbranches

Article 64 **Développer les certifications interindustrielles**

Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises industrielles communs à plusieurs branches professionnelles et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les signataires souhaitent poursuivre la création des certifications professionnelles interbranches (CQPI, CCPI). En particulier, ils entendent, d'une part, établir un partenariat avec la branche du travail temporaire dans le prolongement de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie et, d'autre part, créer des certifications professionnelles interindustrielles reconnues dans les branches relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Dans ce cadre, le Certificat de Qualification Professionnelle interindustriel (CQP2i) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi ou de plusieurs activités professionnelles d'un emploi commun à plusieurs branches professionnelles industrielles. Le Certificat de compétences professionnelles interindustriel (CCP2i) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique à l'emploi exercé et commune à plusieurs branches professionnelles.

Lorsque les certifications professionnelles interbranches et interindustrielles sont attribuées par la branche, les conditions d'attribution sont celles visées à l'article 55 et à l'article 60.

Sur proposition du groupe technique paritaire «Certifications», la CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances de l'Opco 2i en vue de la création, révision, ou suppression de certifications professionnelles interindustrielles.

Chapitre 3

Le groupe technique paritaire «Certifications»

Article 65 **Missions**

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire «Certifications», a pour missions :

1. D'élaborer et de faire évoluer, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, le «Dispositif des Certifications professionnelles» ;
2. De décider de la création, de la révision ou de la suppression des certifications professionnelles de la branche et de leurs référentiels associés, en veillant à limiter le nombre de certifications et en s'assurant de la complémentarité des certifications professionnelles établies par la branche avec les diplômes et les titres à finalité professionnelle. À cette fin, il établit et actualise la liste des CQPM, CCPM et des parcours de professionnalisation certifiants ;
3. De déterminer, en fonction des critères de gradation du cadre national des certifications professionnelles, le niveau de qualification des CQPM créés ou révisés en vue de leur enregistrement dans le RNCP ;
4. De valider les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le RS afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre

les différentes certifications professionnelles, en particulier en garantissant une cohérence interindustrielle ;

5. De proposer, à la CPNEFP, la création, révision, ou suppression de certifications professionnelles interindustrielles ;

6. De proposer au GTP «Observations», les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles ;

7. De suivre le processus d'attribution des certifications professionnelles de branche, dans les conditions prévues au 3^{ème} alinéa de l'article 55.3 ;

8. D'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP.

Titre IV

Formation professionnelle continue

Chapitre 1

Accès des salariés à la formation professionnelle

Article 66

Mise en œuvre de la formation des salariés

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1^o des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;

2^o des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3^o des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

Article 67

Nouvelles modalités de formation : action de formation en situation de travail (AFEST), formation à distance, digitalisation des parcours

L'impact croissant du numérique sur l'entreprise et sur les métiers, la volonté de renforcer l'attractivité des entreprises industrielles, en particulier auprès des jeunes, la nécessité pour une entreprise performante d'anticiper et de s'adapter en permanence et l'ambition de développer l'appétence du salarié à se former et à devenir pleinement acteur de son évolution professionnelle conduisent à réinterroger le contenu de l'action de formation.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Ce parcours peut être composé d'une ou plusieurs modalités de formation et s'effectuer en totalité ou en partie à distance, ou en situation de travail.

Article 67.1

Formation à distance

Lorsqu'elle est mise en œuvre en totalité ou en partie à distance, l'action de formation comprend une assistance technique et pédagogique appropriée aux objectifs visés et au bénéficiaire, pour l'accompagner dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation, afin, notamment, d'attester de son assiduité.

En particulier, les formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités - en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail. Elles intègrent de multiples ressources (vidéos, classes virtuelles, «serious games», modules de formations en ligne, communautés en ligne, applications mobiles...) en phase avec les objectifs de l'action, les besoins des utilisateurs et les contraintes techniques d'organisation d'une formation.

Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur, l'action de formation à distance est mise en œuvre en priorité sur le temps de travail.

Article 67.2
Action de formation en situation de travail

L'action de formation peut également être réalisée en situation de travail (AFEST), en particulier pour la transmission des savoirs et compétences particuliers de l'entreprise.

Préalablement à sa mise en œuvre, un formateur pouvant exercer une fonction tutorale est désigné. Il définit les objectifs de la formation, les moyens et méthodes pédagogiques permettant, à partir de l'analyse des situations de travail, d'accompagner le salarié formé vers l'acquisition des savoirs, ainsi que les évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. Il formalise l'ensemble au sein d'une fiche de suivi, ou tout autre document probant.

L'AFEST est une modalité pédagogique de formation répondant à des critères d'organisation précis : elle associe, d'une part, une analyse de l'activité de travail qui doit être adaptée à des fins pédagogiques, et, d'autre part, la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail, permettant une prise de recul individualisée de l'apprenant, avec le formateur. Ces phases réflexives permettent à l'apprenant, avec le formateur, de partager une analyse de la situation de travail passée, de questionner les apprentissages réalisés et de préparer les prochaines mises en situation de travail.

Chapitre 2

Plan de développement des compétences

Article 68
Priorités dans l'élaboration et contenu

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD,...) dans l'objectif de raccourcir les délais entre l'expression du besoin et la réponse, et de diversifier les solutions apportées aux salariés.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en certification de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emploi et en compétences.

Enfin, elles accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Article 69
Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du Code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Toutefois, un accord collectif peut définir les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, pouvant se dérouler en totalité ou en partie en dehors du temps de travail, dans les limites horaires ou de forfait, par salarié, prévues par ce même accord. En l'absence d'accord collectif, et sous réserve de l'accord écrit du salarié, les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, peuvent se dérouler, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail, dans la limite prévue par l'article L. 6321-6, 2° du Code du travail, de 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heure sur l'année.

Lorsqu'un salarié refuse la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'employeur demeure tenu à ses obligations en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail. Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs

de formation, en particulier, la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A), le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 70

Dispositions spécifiques aux salariés en contrat de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'employeur veille à informer les salariés de leur possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle tel que prévu à l'article 10. Celui-ci peut notamment être l'occasion d'identifier un projet de transition professionnelle pour lequel le salarié a la possibilité d'adresser une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail compétente au cours de l'exécution du contrat de travail, sous réserve que l'action de formation débute au plus tard six mois après le terme du contrat de travail.

La Commission examine la demande de prise en charge dans les conditions décrites à l'article 85. Si la prise en charge du projet est acceptée, le bénéficiaire a, pendant la durée de son projet de transition professionnelle, la qualité de stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie d'une rémunération, dans les conditions prévues par la réglementation, ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il bénéficiait lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Article 71

Consultation du comité social et économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24, et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du même code.

À l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du Code du travail, au moyen de la base de données économiques et sociales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, en particulier, des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, sur la promotion ou reconversion par l'alternance, sur le compte personnel de formation, ainsi que sur les stagiaires et les contrats uniques d'insertion.

Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au précédent alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

La Commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2315-45 du Code du travail, prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.

Chapitre 3

Développement des compétences dans les entreprises de moins de cinquante salariés

Article 72

Priorités de financement de la branche

En application de l'article L. 6332-17 du Code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement mutualisé, par l'Opco 2i, des actions concourant au développement des compétences qu'elles mettent en œuvre. Les partenaires sociaux rappellent que les actions de formation réalisées en situation de travail (AFEST) constituent une modalité pédagogique qui peut être particulièrement adaptée aux salariés ayant une préférence pour la mise en situation professionnelle plutôt que l'approche strictement théorique.

Dans ce cadre, l'Opco 2i peut prendre en charge, dans les limites prévues par la réglementation, les coûts des actions de formation et de certification au titre du plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie. Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie en dehors du temps de travail, l'Opco 2i peut financer les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

D'autre part, l'Opco 2i peut également prendre en charge l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié, les dépenses exposées par les entreprises au-delà des montants forfaitaires prévus pour la prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A, les coûts des diagnostics et d'accompagnement de ces entreprises, la formation de demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Enfin, en application de l'article L. 6332-17, 5° du Code du travail, l'Opco 2i prend en charge les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier le jury prévu à l'article 55.2. Ces dépenses concernent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent.

La CPNEFP restreinte adresse, chaque année, une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités de prise en charge en matière de soutien au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre 4

Compte personnel de formation

Section 1

Principes

Article 73

Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du Code du travail.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles. Elle assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires dans les conditions précisées à la section 3 du présent chapitre.

Article 74

Formations éligibles

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du Code du travail, notamment les actions de formation sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle de branche (CQPM) et interbranche (CQPI) enregistrés dans le RNCP, les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment les certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), les bilans de compétences et actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Section 2

Modalités de mobilisation du compte

Article 75

Mobilisation du compte

En application de l'article L. 6323-2 du Code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées à l'article 76. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 77. La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 76

Demande à l'employeur

Article 76.1

Forme de la demande pour une action se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail et réponse de l'employeur

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- Calendrier de l'action ;
- Part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- Prestataire pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge. Dans cette situation, sa demande d'autorisation d'absence est alors accompagnée d'un justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence, et, le cas échéant, sur l'abondement demandé.

L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence et, le cas échéant, sur l'abondement demandé vaut acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'autorisation d'absence et, le cas échéant, à l'abondement demandé est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

Article 76.2

Forme de la demande pour une action se déroulant en dehors du temps de travail et réponse de l'employeur

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;

-
- Calendrier de l'action ;
 - Justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
 - Prestataire pressenti.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité.

L'absence de réponse sur l'abondement demandé vaut acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

Article 77

Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

Les dispositions visées à l'alinéa précédent s'appliquent sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte personnel de formation.

Article 78

Déroulement des actions de formation

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont prioritairement organisés selon le processus suivant :

1^o une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant l'individualisation des parcours ;

2^o une phase de réalisation des actions de formation ;

3^o une phase de certification des parcours de formation.

Section 3 Financement

Article 79

Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 74, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du Code du travail.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Le salarié participe au financement de l'action dans les conditions fixées à l'article L. 6323-7 du Code du travail.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du Code du travail.

Article 80

Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 74 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié.

Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article 74, sont pris en charge par

l'employeur.

Section 4

Dispositions particulières relatives au contrat de chantier ou d'opération

Article 81

Abondement du compte personnel de formation du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération

(Art. supprimé par Avenant 13 déc. 2024, étendu)

Section 4

Compte personnel de formation mobilisé à l'occasion d'un projet de transition professionnelle

Article 82

Objet

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle visés à l'article 10.

Article 83

Conditions requises

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du Code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 84

Forme de la demande et réponse de l'employeur

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

1° 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;

2° 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation,
- la désignation et la durée de celle-ci,
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable,
- le nom de l'organisme qui en est responsable,
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 83 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que

l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

Article 85

Financement

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail.

Lorsque la Commission accepte le financement, elle prend en charge :

— Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;

— Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;

— La rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur. La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Titre V

Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, portant sur la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Chapitre 1

Obligation des entreprises

Article 86

Développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés;

2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131-2 du Code du travail ;

3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du Code du travail ;

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du Code du travail, dont le taux est fixé à 1 % des

Titre VI

Adaptation aux variations conjoncturelles et structurelles de l'activité

Confrontées aux variations de leur activité, les entreprises doivent en permanence s'adapter.

Les signataires réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'Industrie. Ils expriment, à ce titre, leur attachement prioritaire à la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, dont l'objectif est de permettre aux entreprises de faire face aux difficultés auxquelles elles sont confrontées en privilégiant les actions qui évitent autant que possible que les ajustements se fassent au détriment de l'emploi.

Ils rappellent l'importance de mener au sein des entreprises, en particulier celles de 300 salariés et plus, des politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels permettant d'anticiper ces difficultés.

Chapitre 1

Préserver l'emploi

Article 87

Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du Code du travail, constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. En particulier, il permet de mettre à profit une période de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire, pour maintenir et développer les compétences des salariés par la mobilisation des dispositifs de formation professionnelle et de préparer le retour à une activité normale. Enfin, il permet, grâce au régime d'indemnisation, de compenser les pertes de rémunération des salariés engendrées par la période de baisse d'activité.

Article 88

Accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 88.1

Méthodologie et contenu

Un accord de branche peut être conclu, au niveau national ou au niveau territorial, pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord peuvent concerner l'ensemble des entreprises de la branche ou cibler un secteur déterminé. Elles sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans les emplois industriels, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

La CPNEFP restreinte est régulièrement informée du déroulement de la négociation.

À cette fin, la partie la plus diligente à la négociation informe, dès son démarrage, les membres de la CPNEFP restreinte du projet envisagé. Elle leur transmet le diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi établi pour le/les secteur(s) impacté(s) par de graves difficultés économiques conjoncturelles. À l'issue de la conclusion de la négociation, elle leur adresse le projet d'accord ouvert à signature accompagné du projet de demande de prise en charge financière.

Parallèlement, lorsque la négociation est mise en œuvre au niveau territorial, la partie la plus diligente en informe, dès son démarrage, les membres de la ou des CPNEFP concernées.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Article 88.2

Financement des actions de formation prévues par l'accord

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3^o, du Code du travail.

La CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances compétentes de l'Opco 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article.

Article 89

Accord de performance collective

L'accord de performance collective constitue un outil permettant aux partenaires sociaux de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou de préserver ou développer l'emploi. L'accord collectif ainsi négocié vise notamment à adapter l'organisation collective du travail aux variations d'activité, à un changement de conjoncture, à la perspective d'un investissement de moyen ou long terme, ou à un changement du lieu d'implantation de l'entreprise ou de l'établissement.

En application de l'article L. 2254-2 du Code du travail, l'accord de performance collective permet, en particulier, d'aménager la durée du travail, la rémunération et de déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'accord de performance collective peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Il comporte un préambule définissant ses objectifs et peut contenir diverses dispositions, en particulier les modalités d'information des salariés sur l'existence, le contenu et le suivi de l'accord, la faculté de chaque salarié d'en accepter ou d'en refuser l'application à son contrat de travail, les conditions de forme à respecter pour la réponse et les modalités d'accompagnement des salariés.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Dans ce cas, l'employeur peut engager une procédure de licenciement qui repose sur un motif spécifique et constitue une cause réelle et sérieuse.

Chapitre 2

Prévenir le licenciement pour motif économique

Article 90

Modification du contrat de travail pour motif économique

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FO ;
CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 91

Reclassement

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FO ;
CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 92

Maintien temporaire de rémunération

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 93

Accès à la formation

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Chapitre 3

Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et licenciement pour motif économique

Article 94

Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 95

Dispositions particulières relatives au licenciement pour motif économique

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022

Titre VII

Gouvernance

Chapitre Ier

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

Section I

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

Article 96 **Missions**

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 97 **Fonctionnement**

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Section II

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

restreinte (CPNEFP restreinte)

Article 98 Missions

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 99 Fonctionnement

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Section III Les groupes techniques paritaires de la CPNEFP

Article 100 Les groupes techniques paritaires Observations, Certifications et Alternance

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 101 Autres groupes techniques paritaires emploi - formation

Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC ;
FO ;
CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Chapitre 2

Instances paritaires régionales 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 102

Champ d'intervention géographique

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 103

Missions

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 104

Fonctionnement

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Section 2

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

Article 105

Dialogue social infrarégional

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du Titre VI de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du Titre III de la Convention collective nationale du 7 février 2022.

Chapitre 3

Dialogue social entre branches industrielles

Article 106

Articulation des politiques d'emploi et de formation professionnelle

Dans le prolongement de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), les signataires du présent accord ambitionnent de poursuivre le dialogue avec les autres branches professionnelles industrielles sur les hypothèses d'évolution des technologies, des marchés, ainsi que des besoins en emplois, métiers et compétences.

Outre les travaux sur ces thèmes menés au sein de la CPNEFP, les signataires du présent accord souhaitent amplifier les échanges, réflexions et partenariats, avec les représentants des différentes branches industrielles, dans le cadre de travaux paritaires interbranches. Ces travaux doivent permettre de partager, d'une part, des informations sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi industriel et ses évolutions prévisibles, et, d'autre part, les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de certification professionnelle, dans l'objectif de co-construire une politique emploi-formation interindustrielle.

À cette fin, ils peuvent notamment s'appuyer sur les observations menées par le groupe technique paritaire «Observations», celles coordonnées par l'Observatoire de l'Opco 2i, ainsi que celles des observatoires régionaux de la métallurgie lorsqu'ils existent.

Enfin, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) conclus entre la(les) branche(s) industrielle(s) d'une même filière et l'État, contribuent à soutenir et déployer des actions spécifiques en faveur de l'attractivité des métiers, du recrutement, de l'ingénierie de formation.

Titre VIII

Dispositions transitoires

(Titre supprimé par Avenant 13 déc. 2024, étendu)

Titre IX

Dispositions finales

Article 107

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 108

Durée

Mod. par Avenant 28 sept. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 13 déc. 2024, étendu) Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 31 décembre 2027.

Article 109

Entrée en vigueur

Mod. par Avenant 13 déc. 2024, étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Article 110

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 parties conviennent de se revoir dans un délai de six mois avant l'expiration du présent accord, en vue de discuter de son éventuel renouvellement.

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 111 **Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la CPNEFP en application des dispositions visées à l'article 96.

Article 112 **Dispositions abrogées**

Sont abrogés :

- l'accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance;
- l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'exclusion des dispositions visées au titre VIII du présent accord ;
- l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, à l'exclusion des articles 10 et 26 ;
- l'accord du 21 décembre 2018 relatif à des dispositions transitoires en matière de formation professionnelle et d'alternance, à l'exclusion des articles 2 et 4 dont l'application expire au 31 décembre 2019.

Article 113 **Extension**

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 114 **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 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 mises en œuvre en application de l'article 72.

Article 115 **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.

ANNEXE : LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ÉLIGIBLES À LA PRO-A ÉLABORÉE AU REGARD DES CRITÈRES DE FORTE MUTATION DE L'ACTIVITÉ ET DES RISQUES D'OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES

Mod. par Avenant, 22 nov. 2019, étendu par arr. 15 juin 2020, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

L'industrie doit se préparer et affronter plusieurs défis au regard des profondes mutations induites par son environnement, qu'il s'agisse de défis technologiques, démographiques, écologiques ou liés à la globalisation de l'économie :

- Des défis technologiques et numériques (conception de pièces plus légères, maîtrise de nouvelles techniques et méthodes de fabrication telles que la fabrication additive, robotique industrielle, cobotique, immotique, matériaux et technologies nouvelles, nanotechnologie, électronique embarquée, intelligence artificielle...), qui supposent de faire face à une évolution rapide des métiers pour prendre en compte les évolutions technologiques et les innovations ;
- Des défis démographiques, qui supposent de rééquilibrer la courbe des âges des salariés ;
- Des défis liés à la globalisation de l'économie générant une concurrence mondiale qui implique que chaque entreprise adapte en permanence les compétences de ses salariés ;
- Des défis écologiques et environnementaux (recyclage, gestion des déchets, évolutions réglementaires en sécurité environnementale/nucléaire, fin du diesel, moteurs hybrides, performance écologique des nouveaux matériaux et alliages...) qui supposent la mise en place sur le marché de nouveaux produits faisant appel à des technologies innovantes et nécessitant une adaptation et une évolution des compétences.

Dans ce contexte en pleine évolution, l'ensemble des secteurs de la métallurgie, qui représentent plus de la moitié de l'industrie française (aéronautique et spatial, automobile, électrique, électronique et numérique, ferroviaire, mécanique, produits métalliques, sidérurgie, nucléaire, naval et énergies marines renouvelables), sont concernés par de fortes mutations de leurs activités avec des conséquences sur leurs métiers et les compétences associées.

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire «Observations» identifie, en permanence, ces évolutions. Il distingue :

- les métiers en mutation, dont les compétences requises vont fortement évoluer dans les années à venir, qui peuvent nécessiter de nouvelles certifications (création, rénovation, disparition) et pour lesquels les évolutions substantielles du référentiel de compétences peuvent présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences ;
 - les métiers en développement ou émergents, pour lesquels le nombre de salariés va augmenter significativement à court et moyen terme ;
- les métiers en tension, en particulier lorsque les difficultés de recrutement résultent de l'obsolescence des compétences.

Afin de définir les métiers les plus critiques liés à des fortes mutations d'activité et d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord s'appuient sur les travaux menés par la branche relatifs d'une part, à l'appel à contribution du comité scientifique de France Compétences pour l'établissement de la liste des métiers émergents ou en particulière évolution, et, d'autre part, aux analyses prospectives des mutations emploi-compétences menées jusqu'à présent par l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de la métallurgie et disponibles sur le site internet www.observatoire-metallurgie.fr.

Depuis juin 2012, 28 études nationales et régionales ont été réalisées dans ce cadre :

- Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie (juin 2012)
- Étude sur les besoins prospectifs en ressources humaines du secteur aéronautique et spatial (juin 2012)
- Le secteur automobile «amont» : Étude des besoins de compétence actuels et futurs au niveau régional (février 2013)
- L'électronique en France : mutations et évolutions des besoins en emplois et compétences (juin 2014)
- Étude prospective des besoins de recrutement dans la métallurgie à l'horizon 2025 (septembre 2014)
- Analyse prospective emploi - formation en Basse-Normandie (décembre 2014)

-
- Les métiers de la maintenance en Rhône Alpes (février 2015)
 - État des lieux des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants (mars 2015)
 - Étude prospective sur la filière matériel roulant ferroviaire (octobre 2015)
 - Construction navale & énergies marines renouvelables : besoins futurs et préconisations (janvier 2016)
 - Étude prospective des besoins en emplois et en compétences dans les secteurs de la mécanique et des machines et équipements (avril 2016)
 - État des lieux et analyse prospective emploi-formation en Région Hauts-de-France (novembre 2016)
 - L'électronique et le numérique en France : Mutations et évolution des besoins en emplois et en compétences (janvier 2017)
 - L'élaboration et la transformation des métaux par forge, fonderie et fabrication additive métallique (février 2017)
 - Étude prospective des mutations de la construction automobile et de ses effets sur l'emploi et les besoins de compétences (avril 2017)
 - Analyse emploi-formation en région Centre Val de Loire (septembre 2017)
 - Transition Énergétique (septembre 2017)
 - Le contrôle non destructif (septembre 2018)
 - Impact du CICE et Pacte : besoin en recrutement (septembre 2018)
 - Secteur naval : construction, réparation, déconstruction de navires (novembre 2018)
 - Construction automobile et impact diesel (novembre 2018)
 - Usinage (février 2019)
 - Mise à Jour de l'étude portant sur la fabrication additive métallique (février 2019)
 - Traitement des matériaux (mai 2019)
 - La coutellerie française (juin 2019)
 - Évolution des compétences dans le secteur du décolletage (septembre 2019)
 - Compétences et transition des emplois en Nouvelle Aquitaine (novembre 2019)
 - Compétences et formations en Occitanie (novembre 2019)

Sans être exhaustif compte tenu du périmètre de la branche (près de 1 500 000 salariés, près de 42 000 entreprises), les signataires du présent accord ont repéré 18 métiers en forte mutation ou émergents, et 25 familles de métiers «cœur de métiers ou métiers stratégiques» parmi les 528 métiers «cœur de cible», identifiés par la nomenclature ROME au sein des rubriques H et I relatives à la mécanique, au travail des métaux, à l'outillage, au management et à l'ingénierie de maintenance industrielle.

Ces métiers comportent un risque d'obsolescence, voire de pénurie de compétences lié, à la fois, aux mutations qu'ils vont connaître, qu'elles résultent des évolutions technologiques, environnementales et de globalisation de l'économie décrites au premier alinéa, et aux difficultés de recrutement lorsque ces métiers sont en tension.

S'appuyant sur les facteurs de différenciation des compétences et/ou de mutation du nouveau métier par rapport au métier existant, les analyses paritaires menées dans le cadre de l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de la métallurgie et désormais dans le cadre du groupe technique paritaire «Observations» intègrent, pour les différents métiers, les indices des mutations (nouvelles exigences en termes de compétences, repositionnement organisationnel du métier, durabilité du changement,...), ainsi qu'un positionnement systématique des métiers par rapport aux certifications professionnelles existantes, lesquelles peuvent correspondre à plusieurs métiers.

Aussi, au vu de ces travaux, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du travail, sont éligibles à la PRO-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles préparant à un des métiers ainsi identifiés.

Ils définissent la liste des métiers et des certifications professionnelles associées comme suit :

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
1. Data Analyst	CQPM «analyste statisticien pour l'industrie»	<p>Master 2 mathématiques pour la science des masses de données de l'école Polytechnique</p> <p>Master 2 «Data Sciences», Telecom ParisTech</p> <p><i>Master 2 Informatique : parcours «Data & Knowledge» et «Data Scale», Telecom ParisTech (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>Master 2 Big Data, Polytechnique (Université Paris-Saclay)</p> <p>Master Systèmes décisionnels : architecture, exploration de données et optimisation.</p> <p><i>Mastère spécialisé en data sciences et business analytics de l'Essec-Centrale Paris (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>Mastère spécialisé Big Data de Télécom Paris Tech</p> <p>Diplôme d'ingénieur de l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information de l'Ensaï</p> <p>Mastère Spécialisé «Big Data : gestion et analyse des données massives», Telecom ParisTech (cette dernière formation est destinée aux diplômés en poursuite d'études ou en reconversion)</p> <p>Mastère Spécialisé Assurance, Actuariat et Big Data, ESILV (École Supérieure d'Ingénieurs Léonard de Vinci)</p> <p>Mastère spécialisé Big data analyse, management et valorisation responsable, Ensimag et EMSI Grenoble (GEM)</p>
2. Data Engineer		<p>Expert en ingénierie informatique (CRESPA école du Campus Sciences-U Lyon) avec le Mastère Professionnel Expert en Ingénierie Informatique option Business Intelligence et Big Data Filière IAMD (<i>Ingénierie et Applications des Masses de Données</i>) à Télécom Nancy (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</p> <p>Expert en ingénierie informatique (EFFICOM de Lille avec son Mastère Professionnel ingénierie informatique)</p> <p>Expert en ingénierie informatique (EPITA), avec une Majeure MTI (Multimédia et Technologies de l'Information) Expert en ingénierie informatique (ISTM Institut Supérieur de Technologie et Management) de Paris avec un MBA</p> <p>Management & Big Data</p> <p><i>Expert en ingénierie informatique (ESIMED) (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p>
3. Data Scientist		<p>École d'Ingénieurs ou docteur spécialisé en analyse statistique et programmation informatique (Ex : Diplôme d'ingénieur de l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information de l'ENSAI)</p> <p><i>Filière IAMD (Ingénierie et Applications des Masses de Données) à Télécom Nancy (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>Master 2 mathématiques pour la science des masses de données de l'école Polytechnique</p> <p>Master 2 «Data Sciences», Telecom ParisTech</p> <p><i>Master 2 Informatique : parcours «Data & Knowledge» et «Data Scale», Telecom ParisTech (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>Master 2 Big Data, Polytechnique (Université Paris-Saclay)</p> <p><i>Mastère spécialisé en data sciences et business analytics de l'ESSEC-Centrale Paris (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>Mastère spécialisé Big Data de Télécom Paris Tech</p> <p>Mastère Spécialisé «Big Data : gestion et analyse des données massives», Telecom ParisTech (destiné aux diplômés en poursuite d'études ou en reconversion)</p> <p>Mastère spécialisé Big Data analyse, management et valorisation responsable, ENSI-MAG et EMSI Grenoble (GEM)</p>

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
4. Responsable sécurité globale		<p><i>Expert(e) en gestion globale des risques, CentraleSupélec (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>Manager des risques, Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de l'Allier</p> <p>Manager des risques (MS), École internationale des sciences du traitement de l'information (EISTI Cergy Pontoise)</p> <p>Manager des risques industriels (MS), CESI Manager en ingénierie et gouvernance des risques, École Hubert Curien</p> <p>Directeur ingénierie sécuritaire, Ministère de l'intérieur - École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN)</p> <p>MBA Management de la sécurité, École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN), en partenariat avec HEC et Panthéon Assas</p> <p>Expert de la défense en management, commandement et stratégie, Ministère de la défense - École de guerre</p> <p>MBA Enterprise Risk Management, École des Ponts ParisTech</p> <p>MBA Enterprise Risk Management, Pôle Formation 58-89, site de Sens</p> <p>Expert en gestion globale des risques technologiques et environnementaux, Institut national polytechnique de Toulouse - École nationale supérieure des ingénieurs en arts chimiques et technologiques (INPT/ENSIACET)</p> <p>Master Politiques publiques de l'École d'affaires publiques-spécialité sécurité et défense, Sciences Po</p> <p>Master sciences, technologies, santé, mention ingénierie et management spécialité ingénierie et management ingénierie et management en sécurité globale appliquée, université de technologie de Troyes</p>
5. Intégrateur univers robotisés	CQPM «Chargé d'intégration en robotique industrielle»	<p>BTS «Contrôle industriel et régulation automatique»</p> <p>BTS «Conception et réalisation des systèmes automatiques»</p> <p>DUT «Génie Électrique et Informatique Industrielle»</p> <p>DUT «Génie mécanique et productique»</p> <p>Licence pro «Automatique et informatique industrielle»</p> <p>Licence pro «Électricité et électronique»</p> <p>Licence Pro Métiers de l'industrie : mécatronique, robotique</p>
6. Métiers de la fabrication additive (dont conducteur de ligne fabrication additive et conception de produits industriels)	<p>CQPM «Pilote de systèmes de production automatisée»</p> <p><i>CQPM «conducteur de systèmes de production automatisée» (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>CQPM «Conducteur d'équipements industriels»</p> <p>CQPM «Technicien (ne) de Cellule Autonome de production»</p>	<p>BTS Conception de Produits Industriels</p> <p>BTS Conception de Processus de Réalisation de Produits</p> <p>Licence professionnelle «Impression 3D et Fabrication Additive»</p> <p><i>Diplôme universitaire «Ingénierie et production en Fabrication additive - Impression 3D» de l'institut national polytechnique de Toulouse, (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>Diplôme d'ingénieur de l'ENSAM de Talence en Génie mécanique, spécialité procédés avancés de fabrication par la voie de l'apprentissage en partenariat avec l'ITII Aquitaine,</p> <p>Diplôme de l'EiSiNe, spécialité Matériaux et Génie des procédés par la voie de l'apprentissage en partenariat avec l'ITII Champagne-Ardenne</p> <p>Bac professionnel «Pilote de ligne de production»</p> <p>BTS industrie et régulation automatique</p> <p>TP Technicien de Production Industriel (TPI)</p> <p>TP Conducteur d'installation et de machines automatisées</p>
7. Responsable systèmes de sécurité informatique	CQPM Préventeur en cybersécurité des systèmes d'information	<p>Université Paris Est Créteil Val-de-Marne - Master spécialité sécurité des systèmes informatiques - Niv. I</p> <p>Université Lyon II - Master 2 OPSIE : Organisation et Protection des Systèmes d'Information pour l'Entreprise - Niv. I ENSIBS (Lorient) - Ingénieur spécialité cyberdéfense / Ingénieur systèmes de confiance - Niv. I</p> <p>Université Rennes I - Master mention informatique, spécialité Sécurité des Systèmes d'Information - Niv. I</p> <p>IIA Laval (St Berthevin) - Manager en ingénierie informatique option «Management de la sécurité des systèmes d'information - Niv. I</p>
8. Opérateur d'usinage	CQPM «Opérateur/rice-régleur sur Machine-Outil à Commande Numérique (MOCN) par enlèvement de matière»	<p>Bac professionnel «Technicien d'usinage»</p> <p>Bac professionnel «Technicien outilleur»</p> <p>TP Fraiseur sur machines conventionnelles et à commande numérique</p> <p>TP Technicien d'usinage en commande numérique</p> <p>LP Métiers de l'industrie : métallurgie, mise en forme des matériaux et soudage</p>

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
9. Agent de maintenance (dont agents Intervenant sur site nucléaire)	CQPM Opérateur en maintenance industrielle CQPM intervenant de premier niveau sur sites nucléaires	Bac professionnel Maintenance des Equipements Industriels Bac professionnel Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés Bac Pro Aéronautique option systèmes Bac Pro Aéronautique option avionique Mention complémentaire (MC) maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques TP Électricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés TP Électromécanicien de maintenance industrielle TP Électronicien(ne) de contrôle et de maintenance TP Technicien en radioprotection (Institut national des sciences et techniques nucléaires)
10. Agent logistique	CQPM Agent logistique	TP Agent magasinier TP Préparateur de commande en entrepôt BEP Logistique et transport CAP Opérateur logistique
11. Conception de produits industriels	CQPM Concepteur modélisateur numérique de produits ou de systèmes mécaniques CQPM Dessinateur d'études industrielles	Bac Pro EDPI (Étude et Définition de Produits Industriels) BTS conception des produits industriels BTS conception des processus de réalisation de produits option B production sérielle BTS conception et industrialisation en microtechniques BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle BTS conception des processus de réalisation de produits option À production unitaire DUT Génie mécanique et productique Licence Pro Mécanique SPE Métiers de la conception et de la fabrication Licence pro métiers de l'industrie : conception de produits industriels Licence pro métiers de l'industrie : mécanique Licence pro métiers de l'industrie : industrie aéronautique TP Technicien supérieur en conception industrielle de systèmes mécaniques TP Technicien d'études en mécanique
12. Conducteur de ligne	CQPM «Pilote de systèmes de production automatisée» CQPM «conducteur de systèmes de production automatisée» CQPM «conducteur d'équipements industriels»	Bac professionnel «Pilote de ligne de production» Bac Pro Plastiques et Composites BTS industrie et régulation automatique TP Technicien de Production Industriel (TPI) TP Conducteur d'installation et de machines automatisées
13. Ingénieur méthodes		<i>Diplômes d'ingénieurs (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> <i>Diplômes d'ingénieurs spécialisés en mécanique génie mécanique, ingénierie des systèmes complexes... (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> Master mention mécanique, génie mécanique, ingénierie des systèmes complexes...
14. Responsable d'équipe	CQPM «Animateur d'équipe autonome de production» CQPM «Responsable d'équipe autonome»	Des formations initiales métiers qui intègrent peu la dimension managériale : BTS «Assistance technique d'ingénieur» BTS «Conception et réalisation des systèmes automatiques» BTS «Systèmes numériques» Bac pro «Technicien d'usinage» (avec quelques années d'expérience) Bac pro «Technicien en chaudronnerie industrielle» Bac pro «Pilote de ligne de production» (avec quelques années d'expérience)
15. Responsable d'unité	CQPM «Management d'équipe autonome»	<i>Diplômes d'ingénieurs et masters universitaires «généralistes» (management industriel) ou spécialisés dans les domaines techniques type gestion de production (avec de l'expérience) (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i>

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
16. Responsable maintenance	CQPM «chargé(e) de maintenance industrielle» CQPM Technicien(ne) en maintenance productive	BTS maintenance des systèmes <i>Diplôme d'ingénieur généraliste ou spécialisé en mécanique, automatismes, électrotechnique, etc. (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> Master en maintenance industrielle, gestion de la production, logistique, mécanique, génie industriel, génie mécanique, ingénierie des systèmes complexes Titre Professionnel Technicien Supérieur de Maintenance Industrielle TP Électricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés TP Électromécanicien de maintenance industrielle TP Électronicien(ne) de contrôle et de maintenance TP Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle
17. Supply Chain Manager		Concepteur et manager de la supply chain (MS) - École nationale des ponts et chaussées (ENPC) Manager Supply Chain (MSc) - NEOMA Business School Responsable en management de la supply chain - Groupe ESSEC Responsable logistique - CCI France - Réseau RLOG
18. Technicien maintenance (dont agents Intervenant sur site nucléaire)	CQPM Technicien(ne) en maintenance industrielle CQPM Technicien(ne) en maintenance productive <i>CQPM électricien maintenuancier process, (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> <i>CQPM Mécanicien maintenuancier process, (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> CQPM Hydraulicien(ne) Tout ou Rien CQPM intervenant de premier niveau sur sites nucléaires	BTS Électrotechnique BTS Maintenance des systèmes BTS Aéronautique MC Aéronautique option avions a moteurs a turbines (Niveau IV) LP Métiers de l'industrie : industrie aéronautique TP Technicien en radioprotection (institut national des sciences et techniques nucléaires)
19. Fabrication de matériel électrique, électronique: > Bobinier en matériel électrique > Intégrateur en production électronique > Monteur-câbleur	CQPM Câbleur(euse) de faisceaux électriques CQPM Électrobobinier fabricant CQPM Électrobobinier réparateur CQPM Intégrateur câbleur aéronautique CQPM Monteur(euse) câbleur(euse) circuit imprimé équipé CQPM Monteur(se)-câbleur(se) en équipements électriques CQPM Monteur câbleur en réseau et télécommunications	> CAP Préparation & Réalisation d'Ouvrages Electrique > Bac Pro Électrotechnique > Bac Pro Électrique > Titre professionnel Électricien automobile
20. traitement thermique et de surface (peintre industriel) : > Opérateur traitement de surface > Peintre industriel > Polisseur > Technicien traitement de surface	CQPM Opérateur (trice) en traitement de surface sur pièces aéronautiques (par traitement de conversion et revêtement sur alliages d'aluminium et aciers) CQPM Opérateur (trice) galvanoplaste CQPM Peintre aéronautique CQPM Peintre industriel CQPM Polisseur en micromécanique CQPM Polisseur(euse) industriel	>CAP Carrosserie > CAP Conducteur d'installation de production > CAP Peintre en carrosserie > BAC Pro traitement des matériaux > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
21. > Opérateur de production	> Équipier (ère) autonome de production industrielle > Opérateur (trice) sur machines outils de production	> CAP Agent(e) de fabrication industrielle > Bac Pro Construction des carrosseries > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques > Titre professionnel agent de fabrication industrielle
22. Responsable HSE > Responsable HSE > Ingénieur gestion des risques industriels	CQPM coordonnateur(trice) de système Q, S, E (Qualité, Sécurité, Environnement) CQPM «Préventeur Santé - Sécurité au Travail et Environnement»	> DUT hygiène, sécurité, environnement > Licence HSE > Master dans le domaine environnemental / QHSE
23. Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons : > Chaudronnier > Métallier - charpentier	CQPM Chaudronnier(ière) d'atelier CQPM Chaudronnier(ière) aéronautique CQPM Chaudronnier(ière) polyvalent CQPM Chaudronnier naval	> CAP Réalisation Industrielle en Chaudronnerie ou Soudage > CAP Serrurier Métallier / BP métallier > Bac Pro Ouvrages du bâtiment : métallerie > Bac Pro Technicien en chaudronnerie Industrielle > BTS Architectures en métal : Conception et réalisation > BTS Forge > BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle > Titre professionnel Chaudronnier (ière) > Titre professionnel Chaudronnier (ière) aéronautique > Titre professionnel Agent de fabrication d'ensemble métallique
24. Dessinateurs en électricité et en électronique: > Dessinateur - projecteur > Maquettiste	CQPM Chargé(e) de projets industriels CQPM Technicien(ne) Tests, Essais et Dépannages en Electronique CQPM Technicien(ne) développeur intégrateur en Electronique CQPM Technicien(ne) en électronique embarquée CQPM Technicien(ne) en électronique de puissance	> BTS Conception des produits industriels > BTS électrotechnique
25. Dessinateurs en mécanique et travail des métaux: > Chef de projet mécanique > Dessinateur - projecteur > Maquettiste	CQPM Chargé(e) de projets industriels CQPM Concepteur modélisateur numérique de produits ou de systèmes mécaniques CQPM Dessinateur d'études industrielles CQPM Technicien en conception de systèmes oléohydrauliques CQPM Concepteur de Systèmes Automatisés et Interfaces Associées CQPM Chargé de projets en conception mécanique assistée par ordinateur CQPM Chargé(e) d'affaire tuyauterie, chaudronnerie soudure	> Bac Pro Etude et définition de Produits Industriels > BTS Génie mécanique > BTS Architectures en métal : Conception et réalisation > BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle > BTS Conception des produits industriels > DUT Génie Mécanique et Productique > Licence pro Conception de produits industriels

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
26. Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité : > Ingénieur d'essais > Ingénieur de production > Ingénieur méthodes > Ingénieur sûreté de fonctionnement > Ingénieur sûreté nucléaire et démantèlement > Ingénieur systèmes > Directeur technique		> Master Pro Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée > <i>Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée (ex : Institut national des sciences et techniques nucléaires) (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i>
27. Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production : > Directeur bureau d'études > Directeur technique > Ingénieur de production > ingénieur génie industriel > ingénieur matériaux > Ingénieur nanotechnologie > Ingénieur systèmes		> Master Pro Génie industriel, Mécanique, Matériaux, tout autre spécialisation industrielle liée > <i>Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique, Electronique, Aéronautique, Matériaux ou toute autre spécialisation industrielle liée (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i>
28. Ingénieurs et cadres des télécommunications > Administrateur réseau informatique > Responsable sécurité informatique		> Master mention informatique ou mention réseaux et télécommunications > <i>Diplôme d'ingénieur ou master en informatique, télécoms (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i>
29. Ingénieurs et cadres maintenance en informatique : > Risk manager > Directeur Systèmes d'information > Ingénieur informatique industrielle > Responsable sécurité informatique		> Master informatique ou tout autre spécialisation liée > Master Management des Systèmes d'information > <i>Diplôme d'école de commerce (finance, gestion, RH...) ou écoles d'ingénieur (informatique...) (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> > Titre professionnel Responsable de projet en système d'information

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
<p>30. Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Directeur bureau d'études > Directeur R&D > Ingénieur automatisien > ingénieur d'étude en électronique > ingénieur électronique embarquée > Ingénieur électronique de puissance > Ingénieur électrotechnicien > Ingénieur génie industriel > Ingénieur systèmes > Ingénieur R&D 	<p>CQPM Chef de projet PLM (Product Lifecycle Management)</p> <p>CQPM Responsable d'affaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Master et Master Pro Génie industriel, ou tout autre spécialisation industrielle liée > <i>Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique, Electronique, Aéronautique, ou tout autre spécialisation liée (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i>
<p>31. Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Directeur systèmes d'information > Ingénieur en informatique embarquée > Ingénieur informatique industrielle > Ingénieur roboticien > Intégrateur robotique > Mécatronicien 	<p>CQPM Chargé de projet informatique et réseaux</p> <p>CQPM Chargé d'intégration en robotique industrielle</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Licence Pro Automatique et informatique industrielle > Licence Pro Systèmes Informatiques et Logiciels > Master en Ingénierie informatique > Master en automatique et traitement de l'information embarqués > Master Management des Systèmes d'Information > <i>Diplôme d'ingénieur généraliste ou ingénieur informatique, électronique, ou tout autre spécialisation liée (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> > <i>Titre professionnel Responsable de projet en système d'information (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i>

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
<p>32. Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Ajusteur-monteur > Micromécanicien > Monteur- assembleur > Opérateur-régleur 	<p>CQPM Ajusteur-monteur industriel</p> <p>CQPM Ajusteur (euse) outilleur en emboutissage</p> <p>CQPM Ajusteur (euse) Monteur (euse) de structures aéronautes</p> <p>CQPM Assembleur-monteur de systèmes mécanisés</p> <p>CQPM Assembleur au plan industriel</p> <p>CQPM Assembleur composites aéronautique</p> <p>CQPM Conducteur de systèmes de production automatisée</p> <p>CQPM Conducteur d'équipements industriels</p> <p>CQPM Etancheur aéronautique</p> <p>CQPM Metteur au point en emboutissage</p> <p>CQPM Préparateur assembleur aéronautique</p> <p>CQPM Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière</p> <p>CQPM Opérateur(trice) monteur(euse) en milieu pyrotechnique</p> <p>CQPM Opérateur sur machine de frappe à froid</p> <p>CQPM Opérateur sur machines outils de production</p> <p>CQPM Régleur sur machines - outils à commande numérique de décolletage</p> <p>CQPM Régleur ressortier</p> <p>CQPM Technicien - régleur sur tours automatiques multibroches</p>	<ul style="list-style-type: none"> > CAP Construction mécanique (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.) <ul style="list-style-type: none"> > Bac Pro Microtechniques > Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels MEI > Bac Pro Productique Mécanique > Bac Pro Pilote de ligne de Production > Mention complémentaire Opérateur-Régleur sur machines à Commande Numérique (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.) <ul style="list-style-type: none"> > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle > Titre Professionnel Opérateur (trice) régleur (euse) d'usinage en commande numérique
<p>33. Ouvriers travaillant par enlèvement de métal :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Fraiseur > Opérateur usinage > Tourneur > Micromécanicien > Monteur - assembleur > Outilleur - mouliste 	<p>CQPM Fraiseur industriel</p> <p>CQPM Opérateur sur machines-outils de production</p> <p>CQPM Tourneur industriel</p> <p>CQPM Pilote de cellule fraiseage Usinage à Grande Vitesse (UGV)</p> <p>CQPM Assembleur au plan industriel</p> <p>CQPM Assembleur composite aéronautique</p> <p>CQPM Opérateur(trice) monteur(euse) en milieu pyrotechnique</p> <p>CQPM Outilleur en découpe et en moule métallique</p> <p>CQPM Outilleur(se) de forme</p>	<ul style="list-style-type: none"> > CAP Conducteur d'installation de production <ul style="list-style-type: none"> > Bac Pro Productique Mécanique > Bac pro technicien d'usinage > Bac pro technicien outilleur > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle > Titre Professionnel Fraiseur sur machine conventionnelle et à commande numérique > Titre Professionnel Tourneur sur machine conventionnelle et à commande numérique <ul style="list-style-type: none"> > CAP Outillages en moules métalliques > CAP Outillage en outils à découper et à emboutir <ul style="list-style-type: none"> > Bac Pro technicien modeleur > Bac Pro Maintenance des équipements industriels <ul style="list-style-type: none"> > BTS Constructions métalliques. > BTS Génie mécanique > Titre professionnel Mécanicien outilleur en découpage et emboutissage

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
34. Ouvriers de la métallurgie, mécanique, métallerie, serrurerie, montage : > Fraiseur > Opérateur usinage > Opérateur en fonderie > Opérateur de forge > Opérateur matériaux composites > Opérateur de production > Opérateur de transformation des métaux > Stratifieur > mouliste > Tourneur	CQPM Assembleur composites aéronautique CQPM Coquilleur CQPM Equipier(ère) autonome de production industrielle CQPM Fraiseur industriel CQPM Mouleur-noyateur CQPM Opérateur sur machines outils de production CQPM Opérateur en fonderie cire perdue CQPM Opérateur de fusion CQPM Opérateur(trice) en tôlerie CQPM Opérateur sur machines à commande numérique de transformation de la tôle CQPM Opérateur de transformation métallurgique en laminage à chaud de produits longs CQPM Opérateur de transformation métallurgique en aciérie CQPM Opérateur de transformation métallurgique en forgeage CQPM Opérateur(trice) matériaux composites haute performance CQPM Technicien en matériaux composites hautes performances CQPM Tourneur industriel CQPM Pilote de cellule fraise Usinage à Grande Vitesse (UGV) CQPM Lamineur à chaud	> Bac Pro Fonderie > CAP Conducteur d'installations de production > Bac pro technicien d'usinage > Bac pro technicien outilleur > Bac Pro Productique Mécanique > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle > Titre professionnel Agent de fabrication d'ensembles métalliques
35. Ouvriers de l'électricité et de l'électronique > Monteur-câbleur > Bobinier en matériel électrique	CQPM Monteur (euse) câbleur (euse) circuit imprimé équipé CQPM Câbleur de faisceaux électriques CQPM Monteur(se) câbleur(se) en équipements électriques CQPM Monteur câbleur en réseau et télécommunications CQPM Intégrateur câbleur aéronautique CQPM Electrobobinier fabricant CQPM Electrobobinier réparateur	> CAP Préparation & Réalisation d'Ouvrages Electrique > Bac Pro Électrotechnique > Bac Pro Electrique > Titre professionnel Electricien automobile

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
36. Ouvriers en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie : > Opérateur matériaux composites > Opérateur de transformation des métaux > Stratifieur mouliste	CQPM Assembleur composites aéronautique CQPM Opérateur(trice) matériaux composites haute performance CQPM Opérateur de transformation métallurgique en laminage à chaud de produits longs CQPM Opérateur de transformation métallurgique en forgeage CQPM Opérateur de transformation métallurgique en aciérie CQPM Opérateur(trice) en tôlerie CQPM Opérateur sur machines à commande numérique de transformation de la tôle	> CAP modèles et moules céramiques > CAP Métiers de la fonderie > CAP Agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes > CAP conducteur d'installation de production > CAP Composites, Plastiques Chaudronnés > Bac Pro Plasturgie > Bac Pro mécanique > Bac Pro en automatisme
37. Régleurs : > Opérateur-régleur	CQPM Metteur au point en emboutissage CQPM Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière CQPM Opérateur(trice) sur machine de frappe à froid CQPM Opérateur(trice) sur machines outils de production CQPM Régleur sur machines-outils à commande numérique de décolletage CQPM Régleur ressortier CQPM Technicien-régleur sur tours automatiques multibroches	> CAP conducteur d'Installation de production > Bac Pro Fonderie > Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels MEI > Bac Pro Productique Mécanique > Bac Pro Pilote de ligne de Production > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle
38. Soudeurs	CQPM Soudeur(se) industriel	> CAP Serrurier métallier > CAP Réalisation Industrielle en Chaudronnerie ou Soudage > Bac Pro technicien en chaudronnerie industrielle > Bac techno STI2D (développement durable) (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.) > MC technicien(ne) en soudage > Titre professionnel soudeur (euse) > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques
39. Techniciens des industries de process : > Technicien en automatismes > Technicien méthode	CQPM Concepteur de systèmes automatisés et interfaces associées CQPM Technicien(ne) d'atelier en installations automatisées (TAIA) CQPM Technicien(ne) en industrialisation et en amélioration des processus CQPM Technicien(ne) préparateur méthodes de fabrication aéronautique et spatiale	> Bac Pro Maintenance des équipements industriels > Bac Pro Pilotage de ligne de production > Bac techno STI Sciences et technologies des industries et du développement durable (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.) > BTS Fonderie > BTS Contrôle industriel et régulation automatique > BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques > BTS Conception des processus de réalisation de produits > BTS Conception des processus de découpe et d'emboutissage > BTS Conception et industrialisation en construction navale > BTS Assistance technique d'ingénieur > DUT Génie Electrique et Informatique Industrielle > Licence pro systèmes automatisés réseaux et informatique industrielle > Licence Pro Métiers de l'industrie : métallurgie, mise en forme des matériaux et soudage > Titre professionnel Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle > Titre professionnel Technicien supérieur méthodes d'industrialisation

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
<p>40. Techniciens en électricité et en électronique:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Technicien(ne) en conception d'études et développement électronique > Technicien de tests en électronique > Technicien en électronique > Technicien installation d'équipements industriels > Technicien installation et maintenance électronique 	<p>CQPM Technicien(ne) développeur intégrateur en Electronique</p> <p>CQPM Technicien(ne) en électronique embarquée</p> <p>CQPM Technicien(ne) en Electronique de Puissance</p> <p>CQPM Technicien(ne) tests, essais et dépannages en électronique</p> <p><i>CQPM Electricien(ne) maintenance process (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> > BTS Systèmes numérique > BTS Assistance technique d'ingénieur > BTS Informatique industrielle > BTS Maintenance des systèmes > DUT Mesures Physiques > DUT Génie Electrique et Informatique Industrielle > Licence pro Electricité et Electronique > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques
<p>41. Techniciens en mécanique et travail des métaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Technicien méthode > Technicien usinage 	<p>CQPM Fraiseur industriel</p> <p>CQPM Pilote de cellule fraiseage Usinage à Grande Vitesse (UGV)</p> <p>CQPM Technicien(ne) en industrialisation et en amélioration des processus</p> <p>CQPM Technicien(ne) préparateur méthodes de fabrication aéronautique et spatiale</p> <p>CQPM Technicien(ne) d'usinage sur machines outils à commande numérique</p> <p>CQPM Tourneur industriel</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Bac Pro technicien ouilleur > Bac Pro technicien d'usinage > BTS Productique mécanique > BTS Conception des processus de réalisation de produits > BTS Assistance technique d'ingénieur > BTS Forge > BTS industrialisation des Produits Mécaniques > <i>Titre professionnel Technicien méthodes et préparation en mécanique industrielle (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i> > Titre professionnel Technicien supérieur méthodes d'industrialisation > Titre professionnel Technicien de production sur lignes automatisées > Titre professionnelle Technicien d'usinage en commande numérique

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
<p>42. Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement : (dont agents Intervenant sur site nucléaire)</p> <p>> Technicien installation et maintenance électronique</p> <p>> Technicien maintenance</p> <p>> Technicien HSE</p>	<p>CQPM Agent qualifié de maintenance en ascenseurs</p> <p><i>CQPM Electricien(ne) maintenance process, (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>CQPM Hydraulicien(ne) Tout ou Rien</p> <p><i>CQPM Mécanicien maintenance process, (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p> <p>CQPM Mécanicien(ne) en machines tournantes sous pression (installation -maintenance)</p> <p>CQPM Mécanicien en robinetterie industrielle</p> <p>CQPM Technicien en maintenance de systèmes oléohydrauliques</p> <p>CQPM Technicien froid (installations de réfrigération/ou de conditionnement de l'air)</p> <p>CQPM Technicien(ne) en maintenance de matériel de levage</p> <p>CQPM Technicien de service maintenance en ascenseurs</p> <p>CQPM Technicien(ne) en maintenance industrielle</p> <p>CQPM Technicien(ne) de maintenance de matériels de manutention</p> <p>CQPM Technicien de maintenance productive</p> <p>CQPM Préventeur santé-sécurité au travail et environnement</p> <p>CQPM intervenant de premier niveau sur sites nucléaires</p>	<p>> CAP aéronautique option structures (CAP comme porte d'entrée pour le Bac Pro)</p> <p>> Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels</p> <p>> Bac Pro aéronautique option structure</p> <p>> BTS Maintenance des systèmes</p> <p>> BTS Contrôle industriel et régulation automatique</p> <p>> BTS Environnement et sécurité</p> <p>> DUT Environnement et sécurité</p> <p>> Licence pro management des organisations spécialité qualité, sécurité, environnement</p> <p>TP Technicien en radioprotection (Institut national des sciences et techniques nucléaires)</p>
<p>43. Tuyauteurs</p> <p>Tuyauteur industriel</p>	<p>CQPM Tuyauteur(euse) industriel(le)</p>	<p>> CAP Réalisation Industrielle en Chaudronnerie ou Soudage</p> <p>> Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle</p> <p>> <i>Titre professionnel Tuyauteur industriel (exclu de l'extension par arr. 15 juin 2020, JO 10 juill.)</i></p>

Avenant du 28 septembre 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., entrée en vigueur voir art. 2, II et art. 3.1]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FO ;

CFDT.

Préambule

À trois mois de l'échéance de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et

à la formation professionnelle dans la métallurgie, fixée au 31 décembre 2023, les partenaires sociaux constatent que les conditions ne sont pas aujourd'hui pleinement réunies pour mener la négociation d'un nouvel accord traitant de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux relèvent que l'industrie doit faire face à de nouveaux défis et réussir, en particulier, sa transition écologique et numérique. Aussi, pour la compétitivité des entreprises industrielles et pour l'emploi industriel, les enjeux d'attractivité, de recrutement des jeunes et des demandeurs d'emploi, de développement des compétences et de transitions professionnelles, constituent la priorité.

Compte tenu de ces enjeux et de l'environnement législatif et réglementaire qui devrait évoluer au 1^{er} semestre 2024 et impacter leurs travaux, les partenaires sociaux souhaitent prendre le temps nécessaire pour négocier un nouvel accord unique dédié à l'emploi, aux parcours professionnels, à l'alternance et à la formation professionnelle, prenant en compte les personnes en situation de handicap.

À cette fin, par le présent avenant, ils conviennent, d'une part, de définir la méthode en vue d'un accord national unique dédié à l'emploi et à la formation professionnelle avant la fin d'année 2024, et décident, d'autre part, de garantir la continuité du cadre conventionnel de branche applicable en prolongeant l'accord du 8 novembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2024, et, en procédant aux ajustements techniques nécessaires liés à l'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024.

Ils espèrent ainsi disposer d'un cadre conventionnel de branche rénové sur l'emploi, les parcours professionnels, l'alternance, la formation professionnelle et le handicap applicable au 1^{er} janvier 2025.

Article 1

Méthode retenue pour la négociation d'un nouvel accord national en matière d'emploi, de parcours professionnel et de handicap dans la branche

Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir, au cours de l'année 2024, la négociation d'un accord national unique traitant de l'emploi, des parcours professionnels, de l'alternance, de la formation professionnelle, et comprenant un titre dédié portant sur la situation des personnes en situation de handicap.

Afin de préparer leurs travaux, ils conviennent de réaliser, au cours du premier trimestre 2024, dans le cadre d'une réunion dédiée de la CPPNI, un bilan des mesures et dispositifs issus de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, d'une part, et de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, d'autre part, en lien avec les travaux menés par le groupe technique paritaire handicap.

En outre ils décident de mettre en place un groupe technique paritaire ad hoc sous l'autorité de la CPPNI, chargé, lors de deux réunions respectives :

— D'échanger sur les besoins en emploi, métiers et compétences de la branche au cours de la prochaine décennie, sur la base des résultats d'une étude prospective des besoins en recrutement à l'horizon 2035 conduite par le Cabinet BPO sous l'égide du Groupe technique paritaire Observations et dont les travaux doivent s'achever au cours du premier semestre 2024 ;

— De partager les dernières évolutions législatives et réglementaires intervenues au cours du premier semestre 2024 en matière d'emploi et de formation professionnelle et les perspectives du futur accord national.

À l'issue de ces trois séances de préparation, la négociation de l'accord s'ouvrira, dans le cadre de la CPPNI, dans l'objectif de disposer d'un cadre conventionnel de branche rénové pour la fin de l'année 2024, applicable au 1^{er} janvier 2025.

Article 2

Modification de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de prolonger d'un an les dispositions de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, dont le terme est reporté au 31 décembre 2024.

Ils rappellent que l'accord national du 8 novembre 2019 comporte plusieurs objectifs quantitatifs au 31 décembre 2023 en matière d'alternance et de bénéficiaires de certifications professionnelles de branche et souhaitent, en cohérence, se fixer des objectifs à l'échéance du présent avenant.

S'agissant des contrats en alternance dans la branche, ils font le constat que l'ambition de disposer de 75 000 alternants à la fin de l'année 2023 est en passe d'être atteinte, relevant qu'au 31 décembre 2022, 72 641 alternants étaient employés dans la branche (Données Opco 2i). Ils décident de fixer un objectif de progression de 3 % pour l'année 2024, conformément aux orientations prises dans le cadre des travaux paritaires préparatoires en vue de la nouvelle convention triennale d'objectifs et de moyens entre l'Opco 2i et l'État pour les années 2023-2025, dans l'objectif de disposer de plus de 77 000 alternants dans la branche à la fin de l'année 2024. Dans le prolongement, ils décident

de maintenir à 10 % l'objectif de progression au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie au titre de l'année 2024. Enfin, ils confirment, pour l'année 2024, les objectifs qualitatifs fixés à l'article 14.2 de l'accord, en particulier l'ambition de faire progresser au-delà de 6 % la part des femmes dans les formations industrielles préparées par la voie du contrat d'apprentissage.

En matière de certification professionnelle, les partenaires sociaux constatent, à la lecture des bilans d'activité du groupe technique paritaire «Certifications» partagés en CPNEFP, que l'objectif ambitieux de progression du nombre de bénéficiaires d'une certification professionnelle établie par la branche, fixé à 30 000 bénéficiaires par an en 2023, toutes certifications professionnelles de branche comprises, n'a pu être atteint. Pour l'année 2022, 10 619 certifications ont été délivrées dans la branche. Ces chiffres devraient être proches de 13 500 pour l'année 2023. En conséquence, mais avec la volonté de développer les certifications de branche, en s'emparant des nouvelles opportunités offertes par la réforme de la validation des acquis de l'expérience, les partenaires sociaux formulent l'ambition de délivrer 14 000 certifications professionnelles de branche en 2024, soit une progression d'environ 3 % par rapport à 2023. Dans le prolongement, ils décident de poursuivre, en 2024, l'inscription au RNCP des CQPM et des blocs de compétences associés et des CCPM au Répertoire spécifique dans l'objectif d'avoir inscrit l'ensemble des certifications de branche à la fin de l'année 2024.

En outre, ils procèdent aux aménagements nécessaires liés à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024, notamment la reprise en son sein des dispositions en matière de classification et de rémunération des contrats en alternance, de licenciement pour motif économique et de gouvernance en matière d'emploi et de formation. Enfin, ils traitent du classement des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation visant à l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences, à la réalisation d'un parcours de professionnalisation certifiant ou à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'Opco 2i en accord avec l'alternant.

En conséquence, l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie est modifié comme suit :

I

Modifications relatives aux échéances calendaires prévues par l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

- a. (Voir Accord du 8 novembre 2019, préambule)
- b. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 11.1)
- c. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 14.1)
- d. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 14.2)
- e. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 48)
- f. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 53)
- g. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 58)
- h. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 108).

II

Modifications liées à l'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

Conformément à l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2024, de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les articles 21, 22, 29, 30, 31 et 63, dont les dispositions sont adaptées au sein de la Convention collective nationale, sont rédigés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024.

- a. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 21)
- b. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 22)
- c. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 29)
- d. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 30)
- e. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 31)
- f. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 63)
- g. Conformément à l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les articles 90 à 105, dont les dispositions sont adaptées au sein de la Convention collective nationale, sont rédigés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

(Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 90 à 105)

III

Modification liée à l'entrée en vigueur de l'avenant du 14 février 2022 à l'accord du 19 décembre 2018

constitutif de l'Opérateur de compétences interindustriel «Opco 2i»

Conformément à l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2023, de l'avenant du 14 février 2022 à l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'Opérateur de compétences interindustriel «Opco 2i» portant modification de l'organisation de l'Opco, les signataires conviennent de supprimer la référence aux associations délégataires de l'Opco 2i.

En conséquence, le 5^{ème} alinéa de l'article 2 est ainsi rédigé

(Voir Accord du 19 décembre 2018, art. 2)

Article 3 Dispositions finales

Article 3.1 Durée, Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, telle que modifiée par l'article 2, I, h. Il entre en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 3.2 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 3.3 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.

Avenant du 13 décembre 2024

[Étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 21 mai, applicable à compter du 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

À deux mois de l'échéance de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, fixée au 31 décembre 2024, les partenaires sociaux constatent que les conditions ne sont pas aujourd'hui réunies pour mener la négociation d'un nouvel accord traitant de l'emploi, de la formation professionnelle et du handicap, qu'ils souhaitent achever avant la fin de l'année 2024.

Ils rappellent que différents travaux ont été conduits en 2024, conformément à la méthode convenue dans l'avenant du 28 septembre 2023 à l'accord du 8 novembre 2019. Ces travaux ont permis, d'une part, de partager un bilan quantitatif et qualitatif des deux accords autonomes en vigueur, dans la branche, sur ce périmètre (Accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap et Accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle), et, d'autre part, d'échanger sur les besoins en emplois, métiers et compétences de la branche au cours de la prochaine décennie, sur la base des résultats d'une étude prospective des besoins en recrutement à l'horizon 2030 - 2035.

En revanche, les partenaires sociaux constatent que les évolutions législatives et réglementaires attendues en 2024 susceptibles d'impacter leurs travaux, en particulier en matière d'alternance, de parcours professionnels et d'emploi, ne sont pas intervenues.

Dans ce contexte incertain et afin de garantir la continuité du cadre conventionnel de branche applicable, ils décident, par le présent avenant, de prolonger les dispositions de l'accord du 8 novembre 2019 pour trois années supplémentaires, jusqu'au 31 décembre 2027.

Cet avenant procède ainsi aux aménagements techniques nécessaires et à une actualisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, ainsi que des indicateurs de branche associés en matière d'alternance et de développement des certifications professionnelles. En vue de contribuer à l'atteinte de ces objectifs, les partenaires sociaux décident, en outre, de revoir les modalités de financement du contrat de professionnalisation, et d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle. Ils conviennent de se réunir autant que nécessaire au cours des prochaines années pour examiner les évolutions législatives qui impacteraient le cadre conventionnel de branche sur ces thèmes, et d'en tirer, le cas échéant, les conséquences.

Les partenaires sociaux observent que les besoins annuels en recrutement dans la branche devraient demeurer à un niveau élevé à l'horizon 2030-2035, variant, selon les différents scénarios de l'étude prospective précitée, entre 170 000 et 236 000. Malgré ces besoins en compétences, ils constatent, depuis plusieurs mois, que le contexte économique actuel dans lequel évoluent les entreprises industrielles est dégradé.

Aussi, ils sont résolument décidés à rechercher l'efficacité des moyens à mobiliser pour assurer la compétitivité des entreprises ainsi que le maintien et le développement des compétences des salariés, en vue de préserver l'emploi industriel. À cette fin, ils conviennent d'ouvrir des discussions sur l'emploi dès le premier semestre 2025, en vue de rénover le cadre conventionnel applicable.

Enfin, compte tenu de cette nouvelle prolongation pour 3 ans des dispositions de l'accord du 8 novembre 2019, ils conviennent également d'engager, au cours de l'année 2025, des travaux sur l'emploi des personnes en situation de handicap, en vue de rénover le cadre conventionnel applicable.

Article 1

Prolongation de la durée de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de prolonger les dispositions de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie jusqu'au 31 décembre 2027, dans les conditions précisées ci-après.

Article 2

Objectifs poursuivis par le présent avenant

Les partenaires sociaux rappellent que l'accord national du 8 novembre 2019 modifié, comporte plusieurs objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'alternance et de bénéficiaires de certifications de branche et souhaitent, en cohérence, se fixer des objectifs à l'échéance du présent avenant.

Afin de soutenir le développement de l'alternance, ils décident de revoir les modalités de financement du contrat de professionnalisation qui permet l'insertion professionnelle, en particulier des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

En outre, dans l'objectif de développer la délivrance des certifications professionnelles de branche, notamment dans le cadre de l'apprentissage, ils décident d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle déclinés de CQPM enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Enfin, ils procèdent aux ajustements nécessaires liés aux évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'accord du 8 novembre 2019.

Article 2.1

Développer l'alternance

Article 2.1.1

Objectifs en matière d'alternance

Les partenaires sociaux font le constat que l'ambition de disposer de 77 000 alternants dans la branche, à la fin de l'année 2024, devrait être atteinte. Ils relèvent que près de 73 500 alternants étaient employés au 31 décembre 2023 (Données Opcv 2i). Pour les années 2025 à 2027, ils fixent un objectif de progression de 3 % par an, en vue de disposer de près de 84 500 alternants au 31 décembre 2027.

En outre, ils décident de maintenir à 10 % l'objectif de progression annuel au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie pour les années 2025 à 2027.

Compte tenu de la mise à disposition progressive de nouvelles données qualitatives publiques (en particulier les enquêtes alternance de l'Opcv 2i, les données Inserjeunes et Inserup, les études publiques de la DARES), les partenaires sociaux décident de réviser les indicateurs qualitatifs, auparavant exclusivement ciblés sur les formations mises en œuvre au sein des Pôles Formation UIMM®. Les objectifs qualitatifs et les indicateurs associés fixés par

le présent avenant portent ainsi sur l'ensemble des contrats en alternance de la branche.

Les signataires fixent les objectifs suivants pour les années 2025 à 2027 :

1° Viser un taux de rupture des contrats en alternance inférieur ou égal à 5 % ;

2° Viser un taux de réussite moyen aux examens des certifications professionnelles préparées d'au moins 80 % ;

3° Viser un taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance, hors poursuite d'études, d'au moins 70 % ;

4° Viser un taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation des salariés insérés à l'issue d'un contrat en alternance d'au moins 60 %.

Une attention particulière sur le suivi de ces indicateurs sera portée sur les métiers en tension, dans la mesure des données disponibles, avec l'ambition de viser un taux d'insertion professionnelle de 85 %.

En outre, les signataires se fixent pour ambition de faire progresser la part des femmes dans les formations préparées par la voie de l'alternance, à hauteur de 30 % (données en flux) à l'échéance du présent accord. Ils se fixent le même objectif pour les formations industrielles.

Article 2.1.2

Soutenir le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux font le constat d'une baisse progressive du nombre de contrats de professionnalisation conclus dans la branche depuis 2018. Alors que près de 14 000 contrats étaient conclus en 2018, 6 900 contrats ont été conclus au titre de l'année 2023.

Ils réaffirment leur volonté de soutenir le contrat de professionnalisation qui permet l'insertion professionnelle, en particulier des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Ils rappellent, en outre, l'engagement pris dans l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'examiner une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

Ainsi, ils décident de mener, au sein du groupe technique paritaire «Alternance», des travaux en vue de la détermination, par la CPNEFP restreinte, de forfaits «parcours» reprenant la méthodologie retenue par la branche en matière de détermination des NPEC pour l'apprentissage, en accordant une attention particulière aux certifications de branche (CQPM notamment).

Article 2.2

Développer les certifications de branche

Article 2.2.1

Objectifs en matière de certification professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que près de 14 600 certifications ont été attribuées en 2023 dans la branche. Ce chiffre comprend les 3 217 CCPM «Réfèrent classification des emplois dans la Métallurgie» délivrés dans le cadre du déploiement de la Convention collective nationale, dont le volume devrait diminuer progressivement au cours des prochaines années.

Dans l'objectif de poursuivre le développement des certifications, ils se fixent l'ambition d'atteindre le nombre de 14 000 candidats certifiés par an fin 2026 et 15 000 à fin 2027. Dans le prolongement, ils décident de poursuivre l'inscription au RNCP des CQPM et des blocs de compétences associés, ainsi que des CCPM au Répertoire spécifique, dans l'objectif d'avoir inscrit l'ensemble des certifications de branche à la fin 2027.

Article 2.2.2

Expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle

Afin de soutenir le développement des certifications professionnelles, en particulier dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux conviennent d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle, à partir de référentiels de CQPM enregistrés au RNCP.

Cette expérimentation ciblera en priorité la création de titres paritaires à finalité professionnelle correspondant aux métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux conviennent de définir le périmètre de cette expérimentation dans le cadre des travaux menés par le GTP Certifications sous l'autorité de la CPNEFP.

En outre, ils conviennent de réaliser un bilan annuel de cette expérimentation.

Article 3

Modifications de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation

professionnelle dans la métallurgie

L'accord national du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie est ainsi modifié :

1. (Voir Accord du 8 novembre 2019, Préambule)
2. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 2)
3. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 3.1, 3.2, 7)
4. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 7 , 9, 10, 12.2, 14.3)
5. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 9)
6. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 10)
7. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 11.1)
8. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 11.3)
9. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 14.1)
10. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 14.2)
11. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 14.3)
12. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 20)
13. Les articles 22.1 et 22.2 sont supprimés.
14. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 24)
15. Les articles 30.1 et 30.2 sont supprimés.
16. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 33)
17. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 37)
18. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 39)
19. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 42)
20. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 45)
21. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 48)
22. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 50)
23. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 52)
24. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 53)
25. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 54.3)
26. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 58)
27. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 62)
28. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 74)
29. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 79)
30. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 81)
31. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 86)
32. (Voir Accord du 8 novembre 2019, Titre VIII)
33. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 108)
34. (Voir Accord du 8 novembre 2019, art. 109)

Article 4.1

Durée, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, telle que modifiée par l'article 3, point 33. Il entre en vigueur le 31 décembre 2024. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 4.2

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 4.3 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.

CLASSIFICATION

Accord du 21 juillet 1975

[Étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 1^{er} juin 1983 et modifié en dernier lieu par avenant du 10 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Mod. par Accord 7 déc. 2009, non étendu, applicable à compter du lendemain du jour du dépôt

Signataires :

Organisations patronales :

UIMM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Accord 13 nov. 2014, non étendu, entrée en vigueur voir l'art. 102 de l'accord⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IUMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

Préambule

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelon ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales

hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Dispositions

Article 1 Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979, étendu par arrêté du 1^{er} août 1979) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979, étendu par arrêté du 1^{er} août 1979) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2 Personnel visé

Les dispositions du présent accord national concernent les salariés des entreprises visées par l'article 1^{er}, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3 Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

Classification « ouvriers »

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien d'atelier (T.A. 4)

(Avenant du 4 février 1983, étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 1^{er} juin 1983)

(Coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

Technicien d'atelier (T.A. 3)

(Avenant du 30 janvier 1980, étendu par arrêté du 28 avril 1983, JO 1^{er} juin 1983)

(Coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Technicien d'atelier (T.A. 2)

(Coefficient 255)

Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveau III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV *b* de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P 3 (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Niveau II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveaux V et V *bis* de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

P 2 (coefficient 190)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique. Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

P 1 (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

— soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;

— soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O 3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

Niveau I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

O 3 (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

O 2 (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.

Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

O 1 (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

Classification « administratifs — techniciens »

Niveau V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique,

administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable, selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances

Niveau III de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 365)

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2^e échelon (coefficient 335)

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

1^{er} échelon (coefficient 305)

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2^e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1^{er} échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisée par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Niveau III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveau V et IV *b* de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2^e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

Niveau II

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveaux V et V *bis* de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 190)

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

2^e échelon (coefficient 180)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de

la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

1^{er} échelon (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Niveau I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

3^e échelon (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

2^e échelon (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

1^{er} échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

Classification « agents de maîtrise »

Définition générale de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Niveau V

À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;

— participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau III. — Éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^e échelon (AM 7, coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2^e échelon (AM 6, coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (AM 5, coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

Niveau IV

À partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestes au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau IV. — Éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Acquis soit par voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^e échelon (AM 4, coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1^{er} échelon (AM 3, coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

Niveau III

À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b. — Éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^e échelon (AM 2, coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1^{er} échelon (AM 1, coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

Modalités générales

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

Article 5 Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7

Conditions d'accès à la position de cadre

(Complété par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990)

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V — possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains — seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Article 7 bis

Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

(Ajouté par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990)

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Dispositions transitoires

Article 8

Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement, d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera, avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9

Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1^{er} mars 1976 au plus tard le niveau et l'échelon applicables à compter du 1^{er} avril 1976, ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1^{er} janvier 1977 au plus tard.

À partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minima garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10

Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1^{er} mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « Échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

À partir du 1^{er} janvier 1977 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « Échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

	ÉCHELLE intermédiaire	ÉCHELLE finale
1 ^{er} échelon du niveau I	140	140
2 ^e échelon du niveau I	145	145
3 ^e échelon du niveau I	150	155
1 ^{er} échelon du niveau II	160	170
2 ^e échelon du niveau II	170	180
3 ^e échelon du niveau II	180	190
1 ^{er} échelon du niveau III	205	215
2 ^e échelon du niveau III	215	225
3 ^e échelon du niveau III	230	240
1 ^{er} échelon du niveau IV	240	255
2 ^e échelon du niveau IV	255	270
3 ^e échelon du niveau IV	270	285
1 ^{er} échelon du niveau V	285	305
2 ^e échelon du niveau V	315	335
3 ^e échelon du niveau V	350	365

Article 11

Constat

Une commission, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

Article 12

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

ANNEXES

Annexe I - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes 1^{er} degré :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A., 1^{er} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel (Modifié par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990) :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonctions dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes 2^e degré :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A., 2^e degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au

3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière (avenant du 21 avril 1981) ;⁽⁸⁾

(8) Aux termes du procès-verbal annexé à l'avenant national du 21 avril 1981 : « Les parties signataires de l'avenant du 21 avril 1981, relatif au seuil d'accueil des titulaires du nouveau diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, sont convenues d'effectuer toutes démarches auprès du ministère de la santé et de la sécurité sociale afin de s'assurer que les études d'infirmier(ère) comprennent les enseignements indispensables à l'exercice de cette fonction en milieu industriel. »

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285)

Annexe II - Illustrations de classement de certaines filières professionnelles

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en oeuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le « classement des professions » annexé à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'association de la sidérurgie et des mines de fer lorraines, d'une part, de la chambre syndicale de la sidérurgie du nord de la France, d'autre part.

(*) Au sens de l'annexe « Classement des professions et définitions de fonctions » à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée. (Se reporter à Métallurgie : région parisienne, convention collective du 16 juillet 1954

EMPLOI (*)	CLASSEMENT d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Échelon
Filière « Dessinateurs »		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études (1 ^{er} échelon)	IV	1
Dessinateur d'études (2 ^e échelon)	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal (1 ^{er} échelon)	V	1
Dessinateur projeteur ou principal (2 ^e échelon)	V	2
Filière « Préparateurs »		
Préparateur de fabrication (1 ^{er} échelon)	III	2
Préparateur de fabrication (2 ^e échelon)	IV	2
Préparateur (3 ^e échelon)	V	2
Filière « Agents techniques électroniciens »		
Agent technique (1 ^{re} catégorie)	III	2
Agent technique (2 ^e catégorie, échelon a)	IV	1
Agent technique (2 ^e catégorie, échelon b)	IV	3
Agent technique (3 ^e catégorie, échelon a)	V	1
Agent technique (3 ^e catégorie, échelon b)	V	2
Agent technique principal	V	3

EMPLOI (*)	CLASSEMENT	
	d'après la nouvelle classification	
Filière « Secrétariat »		
Dactylographe (1 ^{er} degré)	I	3
Dactylographe (2 ^e degré)	II	1
Sténodactylographe (1 ^{er} degré)	II	1
Sténodactylographe (2 ^e degré)	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière « Comptabilité »		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable (2 ^e échelon)	III	3

Annexe III

Seuils d'accueil de certificats de qualification

[Ajoutée par accord du 25 janvier 1990, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990 et complétée par avenant du 10 juillet 1992, étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 27 novembre 1992]

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau II (coef. 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau III (coef. 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C :

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Annexe IV - Parcours de professionnalisation (d'origine)

Mod. par Accord 7 déc. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai, applicable à compter du lendemain du jour du dépôt

Signataires :

Organisations patronales :

UIMM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Les parcours de professionnalisation visés à l'alinéa 4 de l'article 3 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation - réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie - doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours.

Annexe IV (nouvelle) - Parcours de professionnalisation

Mod. par Accord, 1^{er} juill. 2011 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

Mod. par Accord 13 nov. 2014, non étendu, entrée en vigueur voir l'art. 102 de l'accord⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IUMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 30.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 (Accord 13 nov. 2014, non étendu : les termes «à l'article 30.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011» sont remplacés par les termes «à l'article 20 de l'accord du 13 novembre 2014»), validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire «Qualifications», et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation - réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie - doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours.

Accord national du 29 janvier 2000

portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie

[Non étendu]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC.

Préambule

Les signataires de la Convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la Convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classants actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

Article 1er Salariés visés

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du Code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 2 Définitions respectives des cadres et des itinérants non cadres

I Cadres

Nonobstant les dispositions de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après.

1° Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail

stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2° Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3° Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail est classée au moins au niveau 13.

II

Itinérants non cadres

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Article 3

Classification

Aux articles 1er, 21 et 22 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la Position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les six coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

Article 4

Grille de transposition

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2, de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la Convention nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

Référence : Classification de la Convention collective nationale des ingé- nieurs et cadres de 1972	Référence : Classification de l'Accord national du 21 juillet 1975	Classification actuelle			Grille de transposition
240		IIIC			24
180		IIIB			23
135		IIIA			22
130		II			21
125		II			20
120		II			19
114		II			18
108		II			17
100	395	II			16
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV3	IV3	IV3	12
68	270	IV2	IV2		11
60	255	IV1	IV1	IV1	10
	240	III3	III3	III3	9
	225		III2		8
	215	III1	III1	III1	7
	190	II3	II3		6
	180		II2		5
	170	II1	II1		4
	155	I3	I3		3
	145	I2	I2		2

Référence : Classification de la Convention collective nationale des ingé- nieurs et cadres de 1972	Référence : Classification de l'Accord national du 21 juillet 1975	Classification actuelle			Grille de transposition
	140	II	II		I
		Ouv.	A.T.	A.M.	Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

Article 5 **Garantie spéciale de rémunération**

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non cadre, majorée de 15 %.

Article 6

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

Article 7

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

SERVICES DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE

Accord du 26 mars 1980

modifiant l'accord national du 4 avril 1979

[Étendu par arrêté du 25 juin 1980, JO 12 juillet 1980]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Préambule

Les parties signataires de l'accord national du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ont, conformément à son article 5, procédé en commun à l'examen de la situation créée par l'accord. Elles ont constaté que l'accord du 4 avril 1979 a sensiblement rééquilibré le temps de travail du personnel de gardiennage et de surveillance par rapport aux autres salariés. Aussi ont-elles décidé de poursuivre dans cette voie et

d'arrêter les dispositions ci-après.

Dispositions

Article 1

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'accord national du 16 janvier 1979 et relevant du décret du 27 octobre 1936 (art. 5, 13°).

Article 2

Pour le personnel visé à l'article 1^{er}, le seuil des majorations pour heures supplémentaires, qui a été fixé à quarante-huit heures par semaine depuis le 1^{er} janvier 1980 par l'accord national du 4 avril 1979, sera ramené à quarante-sept heures à compter du 1^{er} juillet 1980 et à quarante-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 1981.

Article 3

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 4

Les dispositions ci-dessus devront être insérées d'ici le 1^{er} juillet 1980 dans les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques par accord collectif territorial.

Article 5

Les parties signataires du présent accord se réuniront avant le 31 décembre 1981 pour faire le point de l'application de ses dispositions.

Article 6

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS

Accord du 30 janvier 1980

[Non étendu]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale de la métallurgie C.F.D.T. ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C. ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens C.G.C. ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie.

Article 1⁽⁹⁾

⁽⁹⁾

Procès verbal du 30 janvier 1980

Concernant l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers

1. Les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties pour les ouvriers ne sont pas applicables dans les entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle.

L'opportunité de transporter, dans lesdites conventions collectives, en tenant compte de leurs particularités, tout ou partie de ces dispositions fera, en tant que de besoin, l'objet d'un examen entre les organisations syndicales signataires du présent accord et Assimilor d'une part, et la chambre syndicale de la sidérurgie du Nord d'autre part.

2. L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires :

— de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;

— du protocole d'accord national du 30 janvier 1980,

sont convenues d'ouvrir dans le courant d'avril 1980 une négociation pour mettre au point les réponses à la question des garanties spécifiques au travail manuel pour les agents de maîtrise d'atelier sous ses différents aspects.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle.

Article 2 Bénéficiaires

Dans les entreprises ci-dessus visées, les dispositions du présent accord national s'appliquent aux ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « Ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et complétée par l'avenant national du 30 janvier 1980.

Article 3 Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable, l'ouvrier âgé de cinquante ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes.

Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicables, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué personnel de son choix.

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

À compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. À l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 p. 100 de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi (remplacé par l'accord national du 12 juin 1987), relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et, s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 4 Rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux visées par l'article 1^{er} ci-dessus, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers

déterminées par accord collectif territorial conformément à l'accord national du 21 juillet 1975 seront majorées de 5 p. 100 dans les conditions suivantes.

Cette majoration sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers fixées par l'accord collectif territorial conclu après la signature du présent accord ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable du 1^{er} octobre 1980.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Article 5

Entrée en vigueur - Avantages acquis

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 1980.

L'ensemble des dispositions du présent accord national sera inséré paritairement dans chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux, par les organisations territoriales compétentes. Cette insertion ne devra pas remettre en cause les dispositions plus favorables existant dans la convention collective territoriale.

Le présent accord national ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord national.

Article 6

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE

Accord du 19 juillet 1978

[Étendu par arrêté du 17 janvier 1979, JO 31 janvier 1979]

(Voir aussi accord du 26 mars 1980)(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Préambule

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales ont décidé de s'engager dans une voie qui apportera des améliorations aux garanties d'évolution des rémunérations les plus basses et à celles des travailleurs manuels. Cette voie sera jalonnée par trois étapes qui se succéderont dans le temps.

En premier lieu, est instituée pour 1978 et pour 1979 par le présent accord, indépendamment des barèmes de salaires minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales ou par les accords collectifs prévus par ces conventions, une rémunération annuelle garantie. La valeur de cette rémunération annuelle garantie sera fixée dans le cadre du champ d'application des conventions collectives territoriales, afin qu'elle s'ajuste aux réalités salariales. Toutefois, pour éviter une dispersion des valeurs retenues, celles-ci ne pourront être déterminées pour 1978 que par un multiple de 250 F.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner tant en 1978 qu'en 1979 une progression préférentielle des ressources effectives les plus basses, compte tenu des conditions économiques territoriales, de l'évolution du coût de la vie et des salaires. Les organisations territoriales compétentes et adhérentes aux organisations signataires du présent accord se réuniront dans les quinze premiers jours de septembre 1978 pour fixer la valeur de la rémunération garantie pour 1978. Cette valeur fixée, elles procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et s'il y a lieu à une négociation à ce sujet.

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois de novembre 1979 en vue de faire le bilan de l'application de la rémunération annuelle garantie.

En deuxième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales sont convenues d'ouvrir dans le courant du mois d'octobre 1978 une négociation pour mettre au point les réponses à la question d'une revalorisation de la situation

salariale des travailleurs manuels sous les aspects suivants :

- accroissement des possibilités de progression de carrière ;
- revalorisation préférentielle des rémunérations minimales hiérarchiques ;
- garanties pour fins de carrière ;
- garanties pour la rémunération en cas de travail au rendement ;

Les solutions retenues pourront entraîner des répercussions sur les modalités de détermination et sur le niveau des rémunérations minimales hiérarchiques des salariés visés, dont il sera tenu compte dans les barèmes territoriaux.

En troisième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales procéderont, dans le courant du premier semestre de 1979, à un examen conjoint du cadre géographique des barèmes territoriaux tel que défini aujourd'hui en vue de dégager les orientations propres à favoriser des regroupements dans un cadre élargi.

Dispositions

Article 1 Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1^{er} août 1979).

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises de la transformation des métaux visées par l'avenant du 13 décembre 1972 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1^{er} août 1979).) relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions sur la rémunération annuelle garantie les entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle, sous réserve qu'intervienne, pour ces entreprises ou établissements et dans leur cadre conventionnel spécifique, un accord sur une rémunération annuelle garantie avant la fin de l'année 1978.

Article 2 Salariés bénéficiaires

(Voir aussi l'avenant du 26 mars 1980.)

Le présent accord national s'applique au personnel d'une entreprise visée lié par contrat de travail à la fin d'une période de vérification semestrielle prévue ci-après à l'article 7.

La rémunération annuelle garantie s'applique aux salariés embauchés à temps complet en vue d'accomplir au moins l'horaire hebdomadaire légal de travail de quarante heures. Cette garantie s'applique également au salarié engagé à temps partiel, au prorata de la durée de travail convenue.

Les salariés âgés de moins de dix-huit ans et les salariés d'aptitude physique réduite bénéficieront de la rémunération annuelle garantie définie ci-après, sous déduction des abattements prévus en ce qui les concerne, soit par les clauses conventionnelles relatives à l'application des barèmes territoriaux de salaire minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques, soit, à défaut de barème territorial applicable, par des dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La rémunération annuelle garantie ne s'applique pas aux salariés ayant plus d'un employeur, aux travailleurs à domicile, aux travailleurs temporaires visés par les articles L. 124-4 et suivants du code du travail, ni aux salariés ne faisant plus partie de l'entreprise à la fin de la période de vérification applicable prévue ci-dessous.

Article 3 Objet

Indépendamment des barèmes de salaires minimaux ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales des industriels métallurgiques ou par les accords collectifs territoriaux prévus par ces conventions collectives, une rémunération annuelle garantie applicable dans les conditions ci-après définies est instituée par le présent accord national pour les années 1978 et 1979.

Article 4 Fixation de la rémunération annuelle garantie

Le montant de la rémunération annuelle garantie prévue à l'article 3 sera fixé dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, par accord collectif négocié et conclu entre

des organisations territoriales compétentes et adhérant aux organisations signataires du présent accord national.

Ce montant sera fixé pour l'horaire hebdomadaire légal de travail de quarante heures.

Pour 1978, le montant annuel de la garantie ne sera retenu que pour moitié, en vue d'une application concernant le second semestre, c'est-à-dire les six périodes de paie postérieures au 30 juin 1978.

Avant la fin du premier trimestre de 1979, le montant annuel de la garantie sera déterminé, pour 1979, compte tenu des perspectives d'évolution de la situation économique régionale et du coût de la vie, par accord collectif territorial fixant, en outre, pour la vérification en cours d'année prévue à l'article 7, un chiffre prenant en considération le caractère, qui peut être inégal, du montant des salaires d'une période sur l'autre : par la suite, cet accord territorial fixera un chiffre pour le premier semestre et le montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979.

Les parties signataires de l'accord collectif visé à l'alinéa précédent se réuniront au cours du dernier trimestre de 1979 pour examiner les conditions économiques territoriales et l'évolution du coût de la vie et des salaires, en vue de revaloriser si nécessaire le montant de la rémunération annuelle garantie pour l'année considérée.

Article 5 **Assiette de vérification**

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de rémunérations dont le total est au moins égal au montant de la garantie à laquelle il a droit, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de son salaire quelle qu'en soit la nature, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale⁽¹⁰⁾ ; à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ou par l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970, modifié.

(10) Le principe est que sont prises en considération toutes les sommes soumises aux cotisations de sécurité sociale.

En particulier, il doit être tenu compte de toutes les primes prévues par les conventions collectives, par les accords d'entreprise, par les règlements, usages ou pratiques de l'établissement, telles que les primes de rendement, de production, de productivité, de bonne marche, d'objectif, d'assiduité, pour conditions particulières de travail, etc., et ce quelle que soit leur périodicité, mensuelle, trimestrielle, annuelle (telles que les primes de bilan, de fin d'année le treizième mois, etc.) et ainsi que des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

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 en vertu de la législation de sécurité sociale.

En outre, sera exclu de l'assiette de vérification l'ensemble des éléments de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures.

Article 6 **Absence ou horaire réduit**

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., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de quarante heures, s'ajoutant aux salaires bruts ci-dessus définis pour vérifier l'application de la garantie de ressources fixée : par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement durant lesdites heures d'inactivité.

Article 7 **Vérifications semestrielles**

En janvier 1979, l'employeur vérifiera que la moitié du montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1978 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égale, pour le second trimestre de 1978, à la moitié du montant du chiffre fixé pour l'année 1978 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 1^{er} de l'article 9.

En juillet 1979, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 a bien été au moins égal, pour le premier semestre de 1979, au montant du chiffre fixé pour cette période par l'accord collectif territorial applicable.

En janvier 1980, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1979 et déterminés selon les articles 5 et 6 a bien été au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 2 de l'article 9.

Article 8

Complément

Au cas où une vérification en cours d'année prévue à l'article 7 fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération à laquelle il a droit, son employeur lui en versera le complément, qui pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure, ou sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

Au cas où la vérification de fin d'année fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la rémunération garantie à laquelle il a droit au titre de l'année considérée, son employeur lui versera le complément en vue d'apurer son compte. Le complément versé en janvier 1979 au titre de 1978 ne sera pas inclus dans l'assiette de vérification de la rémunération annuelle garantie applicable en 1979.

Le complément sera versé *pro rata temporis* au salarié embauché en cours de période de vérification.

Lorsqu'au cours de la période de référence d'une vérification le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément prévu au présent article sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée. Sera assimilée à une période de travail la durée de l'absence du salarié causée par un accident du travail, par un accident du trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail et réglé comme tel, et par le congé légal de maternité.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués 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.

Article 9

Bilan

Les organisations nationales signataires du présent accord national se réuniront durant la première quinzaine de novembre 1978 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus et pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1978.

Les mêmes organisations nationales se réuniront au début du deuxième trimestre de 1979 pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1979.

Les mêmes organisations nationales se réuniront dans le courant du mois de novembre de 1979 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

Article 10

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Procès-verbal concernant l'accord national du 19 juillet 1978

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires de l'accord national du 19 juillet 1978 sur la rémunération annuelle garantie recommandent à toutes les entreprises qui seront en mesure de le faire de procéder pour l'année 1979 à des vérifications intermédiaires le 1^{er} avril 1979 et le 1^{er} octobre 1979 en ce qui concerne les salariés inscrits à l'effectif à la fin de la période de vérification.

Le chiffre afférent aux trois premiers mois de l'année et celui afférent aux neuf premiers mois de l'année seront déterminés à partir du montant annuel de la garantie et du chiffre territorialement fixés pour l'année 1979 et pour son premier semestre, compte tenu du caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre.

Les vérifications recommandées entraîneront éventuellement le versement d'un complément dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord national du 19 juillet 1978.

Avenant du 26 mars 1980 modifiant l'accord national du 19 juillet 1978

[Étendu par arrêté du 24 juin 1980, JO 12 juillet 1980]

Article 1

Sont reconduites pour l'année 1980 les dispositions de l'accord national du 19 juillet 1978 qui étaient applicables pour l'année 1979, tant pour la fixation de la rémunération annuelle garantie par accords collectifs territoriaux que pour leur application dans les entreprises visées.

Les parties au présent avenant se réuniront dans le courant du mois de novembre 1980 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

Article 2

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 19 juillet 1978, les dispositions complémentaires suivantes seront appliquées en 1980 :

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée prendra fin avant le 30 juin 1980, l'employeur vérifiera, au moment du départ de l'intéressé, que le montant des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 de l'accord précédent du 19 juillet 1978 a bien été, pour les mois civils durant lesquels l'intéressé a été salarié dans l'entreprise en 1980, au moins égal au montant réduit *pro rata temporis* de la rémunération annuelle garantie fixée par l'accord collectif territorial applicable pour l'année 1979.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée prendra fin avant le 31 décembre 1980, l'employeur vérifiera, au moment du départ de l'intéressé, que le montant des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 de l'accord précédent du 19 juillet 1978 a bien été, pour les mois civils du second semestre de 1980 durant lesquels l'intéressé a été salarié de l'entreprise, au moins égal au montant réduit *pro rata temporis* de la rémunération annuelle garantie fixée par l'accord collectif territorial applicable pour le premier semestre de 1980.

Article 3

Les entreprises s'assureront, durant le premier semestre de 1981, que les compléments qu'elles auraient été amenées à verser en application d'un accord territorial conclu au titre de l'année 1980 auront été intégrés dans les salaires, en ramenant ce complément au mois compte tenu de l'existence éventuelle de primes différées.

Article 4

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires du présent avenant s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en vigueur.

Annexe

1. L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires de l'avenant national du 26 mars 1980 à l'accord national du 19 juillet 1978 sur la rémunération annuelle garantie recommandent à toutes les entreprises qui seront en mesure de le faire de procéder pour l'année 1980 à des vérifications intermédiaires le 1^{er} avril 1980 et le 1^{er} octobre 1980 en ce qui concerne les salariés inscrits à l'effectif à la fin de la période de vérification.

Le chiffre afférent aux trois premiers mois de l'année et celui afférent aux neuf premiers mois de l'année seront déterminés à partir du montant annuel de la garantie et du chiffre territorialement fixés pour l'année 1980 et pour son premier semestre, compte tenu du caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre.

Les vérifications recommandées entraîneront éventuellement le versement d'un complément dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord national du 19 juillet 1978.

2. Les chambres syndicales territoriales sont invitées à procéder à des sondages dans le but de connaître la valeur des rémunérations des échelons de niveau I. Elles en communiqueront les résultats et les limites aux organisations syndicales lors des négociations sur la R.A.G.

Elles communiqueront également les éléments nécessaires à l'appréciation de la portée des valeurs des R.A.G. proposées.

3. Pour éviter une dispersion des valeurs retenues selon les champs d'application des conventions collectives territoriales, ces valeurs ne pourront être déterminées pour 1980 que par un multiple de 250 F.

Cette valeur fixée, les organisations territoriales compétentes procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et s'il y a lieu à une négociation à ce sujet.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET GARANTIES

DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Accord du 13 juillet 1983

[Étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1991, JO 11 juillet 1991]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de la Moselle.

Article 2 Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié seront fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective ; elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 p. 100 pour les ouvriers et de 7 p. 100 pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Article 3 Fixation territoriale de garanties de rémunération effective

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective et qui peuvent déjà exister sous la dénomination de taux effectifs garantis, de salaires effectifs garantis, de rémunérations garanties, etc.

Ces garanties territoriales de rémunération effective seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles au lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

Article 4 Salariés bénéficiaires d'une garantie territoriale de rémunération effective

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

Les garanties territoriales de rémunération effective seront fixées par accord collectif territorial pour les mensuels visés par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie territoriale de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus, en ce qui les concerne, par les clauses conventionnelles territoriales relatives à l'application des barèmes territoriaux de salaires minima ou, à défaut de telles clauses, par les dispositions légales concernant l'application du salaire

minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.
La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

Article 5 **Application des garanties territoriales de rémunération effective**

(Remplacé par avenant du 17 janvier 1991, étendu par arrêté du 1^{er} juillet 1991, JO 11 juillet 1991)

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 et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties territoriales de rémunération effective ainsi adaptées, 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 si sa prise en compte n'a pas déjà été stipulée par accord collectif territorial applicable dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- 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.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués 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.

Article 6

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

Accord du 26 février 1976

[Non étendu]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O. ;

Fédération des syndicats de la métallurgie C.G.C. ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C.

Mod. par Accord 13 nov. 2014, non étendu, entrée en vigueur voir l'art. 102 de l'accord⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IUMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

Préambule

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les condi-

tions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part, l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, aux pays limitrophes aux autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions de chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

Chapitre I

Généralités - Définitions

Article 1.1

Champ d'application

1.1.1

Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel — à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 — des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972 (Remplacés par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté d'extension du 1^{er} août 1979)).

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2

Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a.

Article 1.2

Lieu d'attachement

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paye, le des cotisations de sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de , etc., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3

Point de départ du déplacement

1.3.1

Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. À défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié⁽¹¹⁾

(11) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

1.3.2

Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code civil).⁽¹²⁾

(12) Article 102 du code civil, alinéa 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement. » ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3

Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. À défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4

Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4

Définition du déplacement

1.4.1

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité — sans pour autant qu'il y ait mutation — et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2

Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5

Nature des déplacements

1.5.1

Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2

Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite une temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3

Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6

Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Article 1.7

Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1

Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2

Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3 **Temps de transport**

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

Chapitre II **Régime des petits déplacements**

Article 2.1 **Principe**

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées.

Article 2.2 **Transport et trajet**

2.2.1

Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2 excédant une heure trente, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimum de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2

Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3

Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3 **Indemnité différentielle de repas**

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4 **Indemnisation forfaitaire**

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.5 **Dispositions complémentaires**

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

Chapitre III **Régime des grands déplacements**

Article 3.1 **Temps et mode de voyage**

3.1.1

Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2

Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3

Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4

L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2 **Frais de transport**

3.2.1

Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2

Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de cinq heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^e classe ou, à défaut, à une place de 1^{re} classe.

3.2.3

Le transport par avion s'effectuera en classe touristique.

3.2.4

Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics, le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3 **Bagages personnels**

3.3.1

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2

Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3

Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4

Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4 **Délai de prévenance et temps d'installation**

3.4.1

L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à quarante-huit heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2

Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à deux semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de quatre heures.

Article 3.5 *Indemnité de séjour*

3.5.1

Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

La détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2

L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal ;*
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal ;*
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal ;*
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.*

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète à la suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3

Le barème ci-dessus sera majoré de 10 p. 100 dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;*
- b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;*
- c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.*

3.5.4

Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines : 100 p. 100 ;*
- au-delà de la 10^e semaine : 90 p. 100.*

3.5.5

La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6

Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6 *Voyage de détente*

3.6.1

Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente*

minimale de 1 jour non ouvré ;

— pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;

— pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;

— pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2

L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées seront indemnisées dans la limite de cinq heures par voyage de détente.

3.6.3

Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

— 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;

— 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;

— 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4

Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à deux voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5

Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6

Le changement de chantier, entre deux voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7

Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8

Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2 et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9

Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7

Congés payés annuels

3.7.1

Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2

L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois, si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des dix premières semaines de la reprise, au taux de 100 p. 100.

3.7.3

En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de dix semaines à 100 p. 100 pour un congé annuel complet.

Article 3.8

Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1

Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2

Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9

Maladies ou accidents

3.9.1

En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser quinze jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de quinze jours à compter de la date du retour de l'hospitalisation.

3.9.2

Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède quinze jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas quinze jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3

Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2.

3.9.4

Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5

Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6

En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10

Décès

3.10.1

En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2

L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11

Élections

3.11.1

Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2

Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12

Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13

Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3.

Article 3.14

Assurance voyage avion

3.14.1

Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 p. 100 par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2

Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire, ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3

On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans, ou moins de vingt-cinq ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés

adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15 **Déplacements en automobile**

3.15.1

Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2

Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier dupayement des primes.

3.15.3

Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

Chapitre IV **Représentation du personnel**

Article 4.1 **Disposition préliminaire**

Les salariés en déplacement 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. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2 **Champ d'application**

4.2.1

En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2 du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2

Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3

Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3 **Élections**

4.3.1

Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2

Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance, sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3

Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4

Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4 **Désignation des délégués syndicaux**

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5 **Exercice des fonctions**

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6 **Temps et frais de trajet ou de voyage**

4.6.1

Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2, concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2

Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7 **Autres voyages ou trajets**

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1 du présent accord pourront

donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8 **Dispositions diverses**

4.8.1

Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2

La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

Chapitre V **Hygiène et sécurité**

Article 5.1 **Comité d'hygiène et de sécurité**

5.1.1

Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante.

5.1.2

Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans les conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3

Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4

Dans les cas prévus aux 5.1.2 et 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2 **Responsabilité de l'employeur ou de son représentant**

5.2.1

L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2.

Il veillera notamment :

— à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

— à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

— à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles, et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3

Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles, et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale. Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (Ce délai est de deux ans.).

Article L. 500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée ainsi que la profession du malade.

5.2.4

L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3

Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1 a devra être détenteur

d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4 **Information des salariés**

5.4.1

Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2

La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3

Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4

Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5 **Visites médicales**

5.5.1

Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauche et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2

Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3

En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés⁽¹³⁾

(13) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7 **Vestiaire et installation sanitaire**

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par les installations propres au chantier ou, à défaut, par

le recours à des installations extérieures d'accès facile.

Chapitre VI

Formation professionnelle

Article 6.1

(Abrogé par Accord 13 nov. 2014 dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail)

6.1.1

Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2

Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3

D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (art. 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2

Stages à plein temps

(Abrogé par Accord 13 nov. 2014 dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail)

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

Chapitre VII

Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2 A

Article 7.1

Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2

Dispositions recommandées

7.2.1

Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2

Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de trois mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera rem-

boursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3

Équivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4

Assurances voyage-avion

Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2 a.

7.2.5

Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6

Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

Chapitre VIII

Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement

Article 8.1

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

Chapitre IX

Application de l'accord

Article 9.1

Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés, telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{re} classe S.N.C.F., ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2

Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3

Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Article 9.4

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Accord national du 26 février 2003

[Étendu par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

Les parties signataires, conscientes que l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi que la protection de l'environnement sont des aspects fondamentaux du progrès industriel et qu'ils doivent être intégrés dans les processus de production, et attachées au respect de la législation en vigueur, affirment leur volonté :

- de susciter une action conventionnelle en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données technologiques et économiques et leurs évolutions au service de l'Homme ;
- de développer au profit des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée, les actions de formation à la sécurité ;
- de promouvoir l'application dans la métallurgie d'un principe de prévention rationalisée, rigoureuse et effective ;
- de faire en sorte que le développement économique des entreprises de la métallurgie se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement ;
- d'inviter les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau, les sols ;
- de reconnaître l'importance du rôle de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels ;
- de promouvoir le rôle des conventions nationales d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques à certains secteurs de la métallurgie, élaborées et conclues depuis 1988 dans le cadre des orientations définies par le Comité technique national de la métallurgie ;
- d'inciter au développement des contrats de prévention conclus entre les entreprises et leur Caisse régionale d'assurance maladie, afin d'atteindre les objectifs fixés dans les conventions nationales d'objectifs ;
- de renforcer le rôle du Comité technique national de la métallurgie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie, en vue de l'évaluation des risques dans les activités de la métallurgie à partir de l'étude des statistiques nationales et régionales ;
- de renforcer la sécurité des salariés des entreprises extérieures qui interviennent sur le site d'une entreprise utilisatrice pour une prestation de services ou de travaux ;

-
- d'associer, le plus en amont possible, les salariés concernés sur le site, par une meilleure coordination en matière de sécurité, et de prévoir, à cet effet, des mesures complémentaires, visant à améliorer l'accueil, l'information et la formation du personnel extérieur intervenant ;
 - d'intégrer, dans la formation des salariés appelés à intervenir dans une entreprise extérieure, une dimension environnementale si le site d'accueil comporte des risques dans ce domaine ;
- et soulignent, pour la santé et la sécurité des salariés, le rôle primordial des CHSCT, dont les membres doivent recevoir une information objective et une formation appropriée.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain.

Titre I

Amélioration de la sécurité des salariés dans l'entreprise

Article 2

Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit diffuser son état d'esprit à l'ensemble du personnel, de préférence par écrit et par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques.

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

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 doivent avoir leur incidence sur les chances de promotion.

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception).

Sans préjudice de l'existence d'une délégation de pouvoir qui pourrait être éventuellement conclue dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, la fonction d'encadrement nécessite que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, et qu'ils soient exercés avec des connaissances et des moyens suffisants.

Le personnel d'encadrement, qui, par ses fonctions, doit veiller au respect des règles de sécurité, doit bénéficier d'une formation appropriée.

Article 3

Formation des salariés

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. 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.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent et notamment des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée régulièrement en fonction de l'expérience.

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 travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les six mois, des exercices permettent au personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, et de se servir des moyens de premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'éva-

cuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie, doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encourageront les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Article 4 **Protection des salariés**

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de protection individuelle appropriés et veiller à leur utilisation effective.

Article 5 **Salariés sous contrat de travail temporaire**

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation doit être 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.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêt du 8 octobre 1990.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire les équipements de protection individuelle appropriés. Elles veillent à ce que l'entreprise de travail temporaire ait fourni les équipements de protection individuelle personnalisés.

Titre II **Opérations exécutées sur le site d'une entreprise utilisatrice par une ou plusieurs entreprises extérieures**

Article 6 **Définitions**

Pour l'application du présent accord :

— l'expression «contrat d'entreprise» désigne le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, au sens des articles 1787 et suivants du code civil, passé entre deux entreprises et dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que : «contrat de sous-traitance» ou «contrat de prestation de services» ;

— l'expression «entreprise utilisatrice» désigne, dans le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, le maître d'œuvre ou le maître d'ouvrage ou encore le locateur d'ouvrage, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «donneur d'ordre», «client» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 précise que l'entreprise utilisatrice est «l'entreprise "d'accueil" où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous-traitantes» ;

— l'expression «entreprise extérieure» désigne, généralement, l'entrepreneur ou le constructeur, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «sous-traitant», «prestataire de services» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 donne la définition suivante de l'entreprise extérieure : «toute entreprise, juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice, amenée à faire travailler son personnel, ponctuellement ou en permanence, dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise» ;

— l'expression «risques dus à l'interférence des activités» désigne les risques découlant : de l'activité simultanée en une même partie du site de deux ou plusieurs entreprises, ou de l'interférence des matériels et installations des entreprises présentes, ou de la proximité des matériels, substances ou préparations dangereuses, mis en œuvre par l'entreprise extérieure.

Article 7

Obligations générales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Outre l'application des dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués 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 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 le représentant de ce dernier 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 puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et 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.

Article 8

Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

En cas d'intervention de moins de 400 heures comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, sur le site de l'entreprise utilisatrice, des consignes doivent être communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent, notamment :

- le nom de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin et sa situation par rapport à la zone d'intervention;
- les risques spécifiques qui peuvent être rencontrés 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.

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, l'entreprise extérieure doit recevoir des consignes au plus tard lors de sa première intervention. Ces consignes seront régulièrement renouvelées en tant que de besoin.

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 occupés, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Article 9

Interventions 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 sera fait application des 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 sur le site de l'entreprise utilisatrice délimitera le secteur d'intervention et dispensera l'information prévue à l'article 10.2.

L'entreprise extérieure informera, 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 10

Interventions 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 sera fait application des règles visées à l'article 8 ainsi que des règles suivantes.

Sont considérés comme travaux dangereux, pour l'application du présent article, les travaux visés dans l'annexe II du présent accord.

L'entreprise utilisatrice veille à ce que la convention qui la lie à l'entreprise extérieure fasse obligation à celle-ci de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, notamment, la formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités.

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 devront faire l'objet de l'accueil visé ci-dessus, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes devront être 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.

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. 237-7 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 :

- 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 CHSCT de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

Les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence feront l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret sera remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure doit fournir 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 sur le site de l'entreprise utilisatrice, les informations suivantes :

- la mission à exécuter ;
- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui, s'ils sont mis à disposition par l'entreprise utilisatrice, doivent être conformes à la réglementation qui leur est applicable ;
- les équipements de protection individuelle à utiliser ;
- la nature des substances et produits dangereux manipulés avec, corrélativement, 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.

Il sera fait mention, dans le plan de prévention, de ce que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de l'information dispensée aux salariés de l'entreprise extérieure, par la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de leur accueil, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer aux intéressés, sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

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 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 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 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 moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

4

Formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités

Indépendamment des dispositions qui précèdent, il est mis en place une formation professionnelle spécifique, destinée aux salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice, qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation peut consister en un certificat de qualification délivré sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou d'une qualification équivalente.

Cette formation professionnelle spécifique comprend deux ou trois modules qui sont, suivant la nature de l'intervention à réaliser, soit indépendants, soit cumulatifs.

Les modules sont définis par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Ils devront prendre en compte l'ensemble des risques professionnels, en partant des plus généraux pour aller jusqu'aux risques potentiels existant sur les sites des installations classées «Seveso II - seuil haut».

Pour la mise en œuvre de cette formation professionnelle spécifique, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

5

Certification de l'entreprise extérieure

L'entreprise dont les salariés interviennent dans des installations classées «Seveso II - seuil haut» doit être certifiée par un organisme extérieur, validant sa capacité à intervenir, dans les conditions de sécurité appropriées, sur les sites considérés, ou faire l'objet d'une habilitation.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif d'habilitation ou de certification, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

6

Coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure

a) Règles générales

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CHSCT de l'entreprise utilisatrice, ces observations doivent être 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 CHSCT la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure doit adresser, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CHSCT, de l'inspecteur du Travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la CRAM dont elle ressortit, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations devront être transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CHSCT.

b) Règles particulières applicables lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée «Seveso II - seuil haut»

Pour l'application du présent accord, les installations dites «Seveso II - seuil haut» désignent les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation et assorties de servitudes d'utilité publique (correspondant à la colonne AS de la nomenclature des installations classées). Elles figurent sur la liste de l'annexe IV de l'article L. 515-8 du code de l'Environnement.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004)

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période au plus égale à douze mois, et qu'elle doit occuper sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt personnes :

- l'entreprise utilisatrice doit inviter l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de son CHSCT 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 du CHSCT de l'entreprise utilisatrice 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 au sens du dernier alinéa de l'article L. 236-2-1, du code du Travail ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, et, prioritairement, parmi les membres du CHSCT de l'entreprise extérieure ;

- 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 trimestrielle ordinaire du CHSCT, 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 du CHSCT de l'entreprise utilisatrice visées au présent paragraphe b) ;

- la réunion annuelle spéciale du CHSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tiendra, si possible, à l'issue d'une réunion trimestrielle ordinaire ;

- le temps passé, par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure, au complément de la réunion trimestrielle du CHSCT ordinaire ou à la réunion spéciale du CHSCT, est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

Titre III

Services de santé au travail

Préoccupés par la pénurie de médecins du travail qualifiés, les signataires demandent que les pouvoirs publics mettent en œuvre rapidement les dispositions réglementaires permettant : une plus grande fluidité dans le passage des médecins praticiens en exercice vers la médecine du travail, la modification de la périodicité de la visite médicale systématique, l'évolution des modalités de la surveillance médicale renforcée, et l'anticipation de la visite de reprise.

Article 11

Visite des entreprises

Les organisations signataires invitent les services interentreprises de santé au travail à inciter leurs médecins du travail à visiter toutes les entreprises qui leur sont confiées, y compris celles de 10 salariés ou moins.

Article 12

Suivi médical des salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 1 (§ 1.5. - Conséquences de la pluridisciplinarité sur le suivi médical des salariés) et de l'article 2 (§ 2.1. - Fixation des critères de suivi médical) de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 et suivants du code du Travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et

la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, pourront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande.
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

a) Modalités de la surveillance médicale renforcée

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés à l'annexe III du présent accord.

Pour les travaux nécessitant l'utilisation habituelle d'un écran de visualisation, l'entreprise procédera à une analyse de risque au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Elle pourra distinguer, au vu des indications médicales, la surveillance renforcée nécessaire aux salariés travaillant sur des postes de conception assistée par ordinateur (CAO), de celle concernant les salariés occupés à des travaux de secrétariat ou de consultation de données numériques.

b) Modalités de la prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques, sur les postes à risques particuliers, doit se traduire par l'intervention de toute compétence pluridisciplinaire utile, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique... Cette intervention pourra, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagée dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services «Prévention» des CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs, et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Pour les postes de travail à risques particuliers, le médecin du travail est juge de la fréquence des examens correspondants.

Article 13

Anticipation de la visite médicale de reprise

(Article exclu de l'extension par arrêté du 27 octobre 2004, JO 26 novembre 2004)

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'examen médical de reprise, visé à l'alinéa 1^{er} de l'article R. 241-51 du code du Travail, peut, avec l'accord du salarié, avoir lieu avant la reprise effective de l'activité professionnelle, sans que cette anticipation puisse excéder quinze jours.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article R. 241-51.

Titre IV

Prévoyance

Article 14

Négociation territoriale

Les parties signataires du présent accord demandent aux organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie d'engager une négociation, avant le 1^{er} janvier 2005, en vue d'instituer, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, une participation des entreprises à un régime de prévoyance lorsque cette participation n'existe pas. La part de cotisation supportée par l'employeur s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance.

Un bilan de l'état d'avancement des négociations ouvertes dans les conditions prévues ci-dessus sera effectuée à l'occasion de la réunion prévue à l'article 17 du présent accord.

Titre V

Indemnisation de la maladie et de la maternité

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, les parties signataires entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l'accord sur la mensualisation dans la métallurgie de 1970 et dans la convention collective nationale des ingé-

nieurs et cadres de la métallurgie de 1972.

Article 15

Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation

L'alinéa 5 du paragraphe 1 (Garanties concernant la ressource) de l'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, est complète par la phrase interprétative suivante :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, 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».

Article 16

Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972

a) Maladie

Au paragraphe 2 (Indemnisation) de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté un 8^{ème} alinéa interprétatif ainsi rédigé :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, 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».

b) Maternité

L'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} de l'article 17 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée est complété par la phrase interprétative suivante :

«Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, 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».

Titre VI Mise en œuvre

Article 17

Suivi de l'accord

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Les signataires du présent accord, considérant qu'il s'agit du premier accord sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, conviennent de se rencontrer, au plus tard un an après sa signature, afin d'en faire le bilan et d'évaluer l'impact des éventuelles évolutions législatives ou réglementaires sur son contenu.

Cette réunion pourra être préparée par un groupe de travail technique ad hoc.

(Al. abrogé par Accord, 23 sept. 2016, non étendu) La Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ainsi que les Commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie mettront, une fois par an, à l'ordre du jour d'une réunion, le bilan de l'accord. Elles utiliseront, si nécessaire, les études de prévention, les rapports techniques et les éléments statistiques en provenance du Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie des Caisses régionales d'assurance maladie.

Article 18

Dates d'application

Le présent accord national est d'application immédiate sous les exceptions ci-après.

1^o Les dispositions des articles 2 à 9 ainsi que celles du 1^o, du 2^o, du 3^o et du 6^o de l'article 10 entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

2° Les dispositions du 4° et du 5° de l'article 10 entreront en vigueur selon un calendrier qui sera fixé paritairement dans un délai de trois mois suivant la date de conclusion du présent accord.

3° Les dispositions des articles 11 à 13 s'appliqueront à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur application. Les parties signataires demandent que ces dispositions législatives et réglementaires soient adoptées avant le 1^{er} juillet 2003.

Article 19 **Dépôt**

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 l'article L. 132-10 du code du Travail.

Annexe I - Travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

1) Travaux comportant l'exposition aux agents suivants

- fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;
- phosphore, pentafluore de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphéré) ;
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
- sulfure de carbone ;
- oxychlorure de carbone ;
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse) ;
- dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- béryllium et ses sels ;
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3' diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle) ;
- bêta-naphtylamine, N,N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;
- chlorométhane (chorure de méthyle) ;
- tétrachloroéthane.

2) Les travaux suivants

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
- métallurgie et fusion de cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium ;
- polymérisation du chlorure de vinyle ;
- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante ;
- fabrication de l'auramine et du magenta ;
- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

Annexe II - Travaux dangereux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants ;
- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens de l'article R. 231-51 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 à l'article R. 233-11 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 deuxième et troisième alinéas de l'article R. 233-29 du code du Travail.
- Travaux de transformation au sens de la norme NF P82-212 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. 233-9 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 170 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;
- 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 60825 ;
- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un « permis de feu ».

Annexe III - Personnes et travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée

1) Personnes

- Salariés qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation
- Salariés admis à porter de façon habituelle des charges supérieures à 55 kgs sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kgs
- Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation
- Les handicapés
- Les femmes enceintes
- Les mères d'un enfant de moins de 2 ans
- Les travailleurs de moins de 18 ans.

2) Travaux

Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- Fluor et ses composés ;
- Chlore ;
- Brome ;
- Iode ;
- Phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, pyrophosphoriques, thiophosphoriques, ainsi que les

autres composés organiques du phosphore ;

- Arsenic et ses composés ;
- Sulfure de carbone ;
- Oxychlorure de carbone ;
- Acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées ;
- Bioxyde de manganèse ;
- Plomb et ses composés ;
- Mercure et ses composés ;
- Glucines et ses sels ;
- Benzène et homologues ;
- Phénols et naphthols ;
- Dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures et de leurs dérivés ;
- Brais, goudrons et huiles minérales ;
- Rayons X et substances radioactives.
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- Agents biologiques pathogènes ;

Les travaux suivants :

- Applications des peintures et vernis par pulvérisation ;
- Travaux effectués dans l'air comprimé ;
- Emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;
- Travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage ;
- Manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porcs, laine, os ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégelatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés ;
- Collecte et traitement des ordures ;
- Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries ;
- Travaux effectués dans les chambres frigorifiques ;
- Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol ;
- Travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières) ;
- Travaux de polymérisation du chlorure de vinyle ;
- Travaux exposant au cadmium et composés ;
- Travaux exposant aux poussières de fer ;
- Travaux exposant aux substances hormonales ;
- Travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium) ;
- Travaux exposant aux poussières d'antimoine ;
- Travaux exposant aux poussières de bois ;
- Travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie ;
- Travaux d'opérateur sur standard téléphonique, sur machines mécanographiques, sur perforatrices, sur terminal à écran ou visionneuse en montage électronique ;
- Travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires ;
- Travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels.
- Travail de nuit ;
- Opérations de fumigation ;
- Travaux exposant aux substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie ;
- Travaux dans les mines et carrières suivants :
 - Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre

-
- Chantiers aérés par diffusion avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Chantiers de dépilage en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Stations de transbordement au fond en aérage primaire de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour de roche ou minerai à teneur élevé en silice libre
 - Ateliers de taille, de polissage
 - Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Chantiers aérés par diffusion autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Chantiers de dépilage en aérage primaire autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Stations de transbordement au fond en aérage primaire autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Autres chantiers de longue durée, en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevé en silice libre
 - Retours d'air de chantiers d'exploitation en aérage primaire, y compris les retours d'air généraux
 - Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevé en silice libre
 - Chantiers en découverte ou à ciel ouvert en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre lorsque la foration ou le chargement est effectué avec des outils à la main ou lorsque la foration utilise le souffle d'air

CONTRAT DE MISSION À L'EXPORTATION

Accord du 23 septembre 2005

[Étendu par arr. 13 oct. 2006, JO 24 oct.]

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de conforter l'emploi industriel existant, et de créer de nouveaux emplois. Elles entendent, à ce titre, examiner et, le cas échéant, favoriser toutes les opportunités d'embauches.

Elles considèrent, par ailleurs, que, dans cette perspective et compte tenu de la globalisation de l'économie, il est souhaitable de rechercher, dans toute la mesure du possible, la localisation, en France, de contrats de travail de droit français.

Les parties signataires constatent également que certains marchés à l'exportation comportent des aléas importants quant à leur aboutissement, leur durée ou leur renouvellement éventuel.

Elles rappellent que, pour sauvegarder le recrutement de salariés en France en vue de faire face à ces marchés à l'exportation, l'article L. 321-12-1 du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 18 janvier 2005, a précisément ouvert la possibilité d'organiser, par accord collectif de branche ou d'entreprise, des contrats de travail à durée indéterminée, dits «contrats de mission à l'exportation», pour lesquels l'achèvement de la mission convenue peut être constitutif d'un motif de licenciement non soumis à la procédure de licenciement pour motif économique.

Le présent accord national, qui s'inscrit dans les dispositions de l'article L. 321-12-1, a d'abord pour objet, en permettant la conclusion de ces nouveaux contrats de travail, d'offrir des opportunités d'embauches en France, notamment à de jeunes candidats à la recherche d'un premier emploi, dès lors qu'ils seraient préparés à leur mission, ou à des seniors à la recherche d'un emploi et désirant valoriser leur expérience professionnelle ou en acquérir une nouvelle.

Le présent accord entend ensuite, en mettant en valeur le savoir-faire de l'industrie française, favoriser les exportations industrielles et amorcer ainsi un mouvement plus général de création d'emplois dans la branche de la métallurgie.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, puis, par l'accord national du 26 novembre 1996, éven-

tuellement modifié, sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie, lorsqu'il entrera en vigueur. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Institution du contrat de mission à l'exportation

Dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, et sous réserve des limites définies aux articles 3 et 4, il peut être conclu, conformément à l'article L. 321-12-1 du code du Travail, des contrats de travail à durée indéterminée dénommés «contrats de mission à l'exportation».

Le présent accord national définit le régime juridique du contrat de mission à l'exportation.

Article 3

Entreprises et activités visées

Est autorisée à conclure des contrats de mission à l'exportation toute entreprise, visée à l'article 1^{er}, dont l'activité à l'exportation conduit à recruter pour les raisons suivantes :

- recherche de nouveaux débouchés, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l'entreprise n'a pas de clients ;
- développement du chiffre d'affaires à l'exportation, réalisé directement ou en partenariat, dans un pays, ou dans un ensemble de pays, dans lesquels l'entreprise a déjà des clients.

Article 4

Salariés visés

Peuvent conclure un contrat de mission à l'exportation les personnes majeures qui ne sont pas déjà liées à l'entreprise ou à ses filiales par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont engagées pour tenir un emploi classé au moins au niveau IV (255) de la classification prévue par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les entreprises veilleront à faire bénéficier en particulier de cette opportunité d'embauche les personnes de plus de 50 ans et les jeunes.

Article 5

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de mission à l'exportation est un contrat de travail de droit français à durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit.

Il peut contenir une période d'essai dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Toutefois, la durée de cette période ne peut excéder deux mois.

Il définit la mission à l'exportation, dans le cadre de l'article 3, effectuée en majeure partie du temps hors du territoire national, pour la réalisation de laquelle il a été conclu. Il en précise la localisation.

Le contrat fixe les principales modalités d'exécution de la mission, notamment :

- le mode de déplacement ;
- le mode d'hébergement ;
- le mode de remboursement des frais ;
- les modalités de prise des congés payés ;
- les moyens mis à la disposition du salarié pour réaliser sa mission.

Article 6

Rémunération

Sans préjudice des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, ainsi, le cas échéant, que des dispositions salariales en vigueur dans l'entreprise, la rémunération du salarié titulaire d'un contrat de mission à l'exportation est librement fixée de gré à gré entre les parties.

Toutefois, elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, majoré de 10 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel applicable à l'intéressé, compte tenu, selon le cas, soit de la durée du travail à laquelle il est soumis, soit du forfait convenu avec l'employeur. Cette majoration ne se confond donc pas avec ce salaire minimum conventionnel ainsi calculé, mais s'applique à lui.

Article 7

Conditions générales de déplacement

1

Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du salarié ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du salarié pour sa mission, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes, dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

2

Garanties sociales

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation continue, pendant la durée de son séjour à l'étranger, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à sa charge.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'intéressé bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

3

Repos hebdomadaire et jours fériés

Le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

4

Frais professionnels

Les frais professionnels sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Les frais professionnels doivent faire l'objet d'une avance permettant de couvrir de l'ordre d'un mois d'exécution de la mission.

5

Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident grave du salarié, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnités forfaitaires de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

6

Licenciement

En cas de licenciement au cours de la mission, même pour faute grave, ou à la fin de la mission, les frais de voyage du salarié au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

7

Décès

En cas de décès du salarié au cours de sa mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. À la demande de la famille, l'employeur verse une avance sur ces frais.

L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le salarié avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le salarié sur le lieu de la

mission avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, du salarié ou de son conjoint, le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie du congé exceptionnel prévu à ce titre par la convention collective applicable, et de la prise en charge par l'employeur des frais de voyage, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

Article 8

Résiliation du contrat en raison de la fin de la mission

La fin de la mission, pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, constitue, pour l'employeur, une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, si la mission a pris fin moins de six mois après la date d'effet du contrat de travail, la cessation de celui-ci, à l'initiative de l'employeur, en raison de la fin de la mission, ne pourra intervenir moins de six mois, préavis compris, après la date d'effet du contrat.

Le salarié est informé, dès que possible et au moins quinze jours avant, de la date de fin de la mission. Si le licenciement n'a pas été signifié dans les deux mois qui suivent la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat avait été conclu, celui-ci devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Le licenciement fondé sur la fin de la mission n'est pas soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Ce licenciement est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif non disciplinaire et non économique.

En cas de licenciement fondé sur la fin de la mission, le salarié bénéficiera d'une indemnité spéciale de licenciement dont le montant ne sera pas inférieur, quelle que soit la durée de la mission, à 8 % de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé durant le contrat de mission à l'exportation.

Article 9

Cessation du contrat pour des motifs étrangers à la fin de la mission

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le contrat de mission à l'exportation peut cesser pour les causes, de cessation des contrats de travail à durée indéterminée, que la loi autorise.

Si, pendant l'exécution du contrat de mission à l'exportation, le service des conseils aux voyageurs du ministère français des affaires étrangères vient à émettre, pour un ou plusieurs des pays où s'exécute nécessairement la mission, un avis de «voyages déconseillés formellement et dans tous les cas», le salarié sera fondé à demander qu'il soit mis fin à sa mission à l'initiative de l'employeur. Ce licenciement sera considéré comme étant fondé sur la fin de la mission et ouvrira droit, pour l'intéressé, à l'indemnité spéciale de licenciement.

Le licenciement, prononcé avant la fin de la mission à l'exportation pour la réalisation de laquelle le contrat de travail avait été conclu, est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10

Formation

L'employeur veille, en tant que de besoin, à compléter la formation du titulaire du contrat de mission à l'exportation, nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Il veille, notamment pour les jeunes en première embauche, à ce que l'intéressé bénéficie de la préparation sociale, culturelle et économique permettant son immersion dans le ou les pays concernés.

En tout état de cause, le salarié titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent, en particulier, que le titulaire du contrat de mission à l'exportation bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures tel que visé à l'article 16 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle et calculé au 1^{er} janvier de l'année qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de son contrat de mission à l'exportation.

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions fixées aux premier et dernier alinéas de l'article 18 ainsi qu'à l'article 20 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Les heures qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation sont capitalisées, chaque année, dans la limite maximale de 120 heures.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice est déposée avant la fin du préavis, est de droit. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du Travail, de ses droits en matière de droit individuel à la formation et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une

action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de démission, le bénéficiaire du contrat de mission à l'exportation peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit demandée avant la fin du préavis.

Article 11 **Reclassement**

Avant la fin du contrat de mission à l'exportation, le salarié bénéficiera d'un entretien avec l'employeur ou son représentant.

Lors de cet entretien, il sera porté une attention particulière à l'expérience acquise au cours de la mission, permettant, éventuellement, une validation des acquis de l'expérience.

À l'issue du contrat de mission à l'exportation, et afin de favoriser le reclassement de l'intéressé, l'employeur est tenu d'informer celui-ci des emplois disponibles recensés dans l'entreprise, ainsi que des modalités d'accès à ces emplois. Lorsque le salarié est repris dans l'entreprise, la durée du contrat de mission conclu au titre du présent accord est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressé.

Article 12 **Information des représentants du personnel**

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le nombre de contrats de mission à l'exportation conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat et les pays de destination, ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de mission à l'exportation.

Article 13 **Évaluation des effets de l'accord**

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, une fois par an, à l'évaluation des effets du présent accord national sur l'emploi, sur la base d'enquêtes diligentées par la chambre syndicale territoriale de la métallurgie compétente.

Les comptes rendus des commissions paritaires territoriales de l'emploi, qui sont transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi, intégreront les résultats de ces enquêtes.

La commission paritaire nationale de l'emploi pourra diligenter une étude de l'impact du présent accord national sur l'emploi.

Article 14 **Durée de l'accord**

Le présent accord national est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

Article 15 **Dispositions impératives**

Un accord collectif ayant un champ d'application moins large que le présent accord national ne peut déroger aux articles 3, 4, 5, 6, 8 et 9 du présent accord.

Article 16 **Dépôt**

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

INFORMATION ET COMMUNICATION DANS LA MÉTALLURGIE

Accord du 25 novembre 2005

[Étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Préambule

Le présent accord national, qui s'inscrit dans le cadre d'un accord plus général sur le développement du dialogue

social dans la branche et dans les entreprises, a pour objet, conformément à l'article L. 135-7, I, du code du Travail, tel qu'il résulte de la loi du 4 mai 2004, de définir les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans les entreprises et établissements de la branche professionnelle de la métallurgie.

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés, le présent accord entend, en outre, grâce aux moyens de communication actuels, améliorer le transfert des informations et des communications destinées aux instances paritaires.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 **Information sur le droit conventionnel applicable**

L'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs instances représentatives des syndicats, et des salariés desdites entreprises, 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 visés à l'article 1^{er}.

Les frais de création de cet espace ont été supportés par l'UIMM. La mise à jour et les frais de mise à jour seront également assurés par l'UIMM.

Cet espace, accessible à l'adresse www.uimm.fr sous la rubrique «Textes conventionnels», donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels.

Le site visé au présent article est en libre accès. Son adresse est communiquée aux entreprises adhérentes des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie. L'employeur est tenu d'afficher dans l'entreprise un avis indiquant aux salariés cette possibilité d'accès et l'adresse du site et de la rubrique. En outre, il remet cet avis, individuellement, aux salariés empêchés par leur fonction d'avoir accès aux panneaux d'affichage.

Les visiteurs de la rubrique «Textes conventionnels» du site internet de l'UIMM pourront accéder, au moyen de liens hypertextes, aux sites respectifs de ces organisations syndicales, à condition que celles-ci aient communiqué à l'UIMM l'adresse de leur site internet et le nom de la rubrique, si elle existe, contenant, ces textes conventionnels. Les adresses respectives des sites des organisations syndicales, et les noms respectifs des rubriques, figurent en annexe au présent accord national.

Les dispositions du présent article n'exonèrent pas les entreprises de l'obligation de communiquer, dans les conditions prévues par les articles L. 135-7, L. 135-8 et R. 135-1 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 3 **Informations et communications destinées aux instances paritaires**

L'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie pourront utiliser leurs messageries électroniques respectives pour adresser aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie :

— les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents, relatifs aux négociations collectives de branche, et, plus généralement, tout document concernant ces négociations collectives ;

— les convocations, informations, procès-verbaux, notifications et documents, auxquels l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie sont tenues en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

À cette fin, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés considérées devront s'être échangé, avant le 1^{er} janvier 2006, leurs adresses électroniques respectives. Elles devront ensuite se communiquer tout changement éventuel d'adresse.

Le paramétrage des messages prévus par le présent article et expédiés, tant par l'UIMM et les chambres syndicales territoriales de la métallurgie que par les organisations syndicales, entraînera la délivrance automatique, par le serveur, d'une notification de livraison. Les parties signataires conviennent que cette notification automatique vaudra accusé de réception des messages envoyés.

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de réduire les délais résultant des lois et usages en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie pourront utiliser, dans les conditions prévues au présent article, leurs messageries électroniques respectives pour transmettre des documents à l'UIMM et aux chambres syndicales territoriales de la métallurgie.

Les documents en nombre ou volumineux feront l'objet d'un envoi postal ou par porteur à l'organisation syndicale de salariés qui en fera la demande.

Article 4 Date d'application

Le présent accord national entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Toutefois, son article 2 entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Le présent accord, conclu à titre expérimental, donnera lieu à un suivi annuel par la CPNE.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 5 Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Annexe à l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie

Adresses des sites Internet de l'UIMM et des organisations syndicales de salariés représentatives de la métallurgie

www.uimm.fr

<http://www.metallurgie-cfecgc.com> rubrique «Informations sociales»

<http://www.fo-metaux.com>

<http://www.fgmm.cfdt.fr> rubrique «Conventions collectives»

<http://www.cftcmetallurgie.com>

<http://www.ftm-cgt.fr>

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Accord du 8 avril 2014

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable le lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires.

Préambule

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les entreprises industrielles doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord national considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises qui permettent de contribuer à la réalisation de cet objectif.

À partir des éléments de diagnostic figurant à l'article 6 ci-dessous, les signataires sont convenus de la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de

la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche, et, d'autre part, de développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche et 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 dans ce domaine.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à 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, dans le prolongement de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de son avenant du 30 juin 2009 et des actions menées par la branche au niveau territorial.

I. Dispositions relatives à l'accord

Article 1

Entreprises concernées

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

Article 2

Portée de l'accord

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions définies à son article 3 :

— l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

— l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent que les négociations triennales et annuelles, respectivement prévues par les articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du Travail, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de la métallurgie dont le champ d'application territorial et professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de dépôt d'un accord ou d'un procès-verbal, prévue par l'article L. 2241-11 du code du Travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Le bilan du présent accord, effectué, conformément aux dispositions de l'article 4 ci-dessous, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres, est transmis aux organisations territoriales visées à l'alinéa 5 du présent article, afin qu'il puisse être examiné lors de la négociation annuelle obligatoire territoriale sur les salaires minimaux conventionnels. Cet examen est accompagné d'un bilan des actions en faveur de l'égalité professionnelle réalisées par ces organisations territoriales.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas ces organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 3

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du Travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4

Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, ce bilan recense, à partir des informations pouvant être fournies par la Direction générale du travail sur les données recueillies pour l'établissement du bilan annuel de la négociation collective et de l'état des lieux prévu à l'article 8 du présent accord, le nombre d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche et les principales mesures retenues par ces accords.

Article 5

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.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

II. Évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Article 6

Éléments de diagnostic

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers industriels a été réalisé par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie en 2005. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en 2008. Quatre études, confiées par l'UIMM à l'APEC, consultant retenu par la CPNE, ont été faites sur la mesure des écarts de rémunération, la première en 2008 et les suivantes en 2010, 2011 et 2013. Par ailleurs, des éléments de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie de juin 2012 ainsi que des statistiques sur les effectifs de filles dans les CFAI à la rentrée 2011 ont été présentés au groupe technique paritaire relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux mesures en matière d'égalité professionnelle dans la métallurgie, qui s'est réuni le 31 octobre 2012.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés tous secteurs confondus.

Les études menées à un niveau intersectoriel font apparaître des écarts de rémunération annuelle brute de 27 % en faveur des hommes. Si l'on se réfère au salaire horaire brut de base (hors compléments de rémunération), l'écart est de 12 %. À profil identique (statut d'emploi, qualification, secteur d'activité, taille d'établissement), les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 9 % en faveur des hommes¹.

¹ *Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013, pilotée par Séverine Lemièrre.*

L'enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la branche en 2012 fait ressortir que les écarts globaux sont, respectivement, de 7,6 % pour les mensuels et de 7,3 % pour les cadres, en faveur des hommes. Aux termes d'un constat partagé par les signataires, il apparaît que ces écarts s'expliquent principalement par une progression de carrière différente pour les femmes et pour les hommes, appelée également «plafond de verre» et par la répartition différente des emplois selon le sexe, qualifiée de «cloisonnement des emplois» ou «mur de verre». À profil identique, la supériorité des salaires masculins s'inscrit entre 3,3 % et 4,5 % pour les non-cadres et entre 2,3 % et 5 % pour les cadres, selon les années². Ces derniers écarts sont difficilement explicables au regard des informations recueillies dans le cadre de l'enquête. Toutefois, le type de formation suivi et, par conséquent, la nature du travail effectué ou encore le travail à temps partiel que l'on retrouve plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes exerçant une activité professionnelle, peuvent être des éléments d'explication.

² *Étude et recherche de l'APEC du 12 décembre 2013*

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la branche reste stable, aux alentours de 21 %³, la part des jeunes filles dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie restant de l'ordre de 5 %

³ *Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012*

⁴ .

⁴ *Statistiques Rentrée 2011 dans les CFAI*

S'agissant plus particulièrement des femmes présentes dans les entreprises de la branche, les différentes études effec-

tuées ont fait apparaître que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de qualification inférieur à celui des hommes. Sur ce point, il apparaît que 56 % des femmes dans les entreprises de la branche occupent des postes d'ouvrières non qualifiées, employées et professions intermédiaires, contre 20 % pour les hommes. En outre, 8 % des femmes occupent des postes de techniciennes ou d'agents de maîtrise contre 23 % des hommes. La part des femmes dans les catégories de techniciens et d'agents de maîtrise demeure donc sensiblement inférieure à celle des hommes. S'agissant des ingénieurs et cadres, 16 % des femmes occupent un poste de cette catégorie contre 19 % des hommes⁵.

⁵ Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012

Article 7

Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Lors de la réunion du groupe technique paritaire du 31 octobre 2012, les parties au présent accord ont constaté que l'étude évoquée à l'article 6 ci-dessus, menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, consultant choisi par la CPNE, sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, telles que le déroulement et le développement de carrière des femmes, 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 hommes et des femmes, 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 basées sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche professionnelle 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 genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la catégorie et le coefficient pour les non-cadres ;
- la position et la grande fonction pour les cadres ;
- 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 des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 8

État des lieux qualitatif des actions tendant à promouvoir l'égalité professionnelle

Le diagnostic, évoqué à l'article 6 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels, réalisé en 2005 puis complété en 2008, ayant fait ressortir que les femmes, alors même qu'elles seraient formées aux métiers de l'industrie, rencontrent des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou dans certains postes et qu'elles accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions et évolutions de carrière, c'est pourquoi, l'accord national du 19 juin 2007 et son avenant du 30 juin 2009 ont initié la mise en œuvre de diverses actions visant à promouvoir la mixité professionnelle dans les métiers industriels, à favoriser l'évolution de carrière des femmes et à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Certaines de ces actions ont directement été mises en œuvre par les instances de la branche. Il s'agit notamment de la réalisation, par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, de deux guides à destination des entreprises.

Le premier est un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes, dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.

Le second est un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Ces deux guides sont en ligne sur le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Au-delà de ces deux guides, différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle sont menées aux niveaux régional et sectoriel.

Enfin, les entreprises de la branche mettent également en place des moyens sur ce sujet, notamment pour répondre à leurs obligations légales.

Article 8.1

Actions de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle

De nombreuses actions, initiées par l'UIMM, par les fédérations professionnelles, les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ou encore par les entreprises elles-mêmes ont pour objet la promotion de la mixité dans les métiers industriels, ainsi que de l'égalité professionnelle. Il s'agit, par exemple, de l'organisation de journées portes ouvertes, de stages de découverte des métiers industriels pour les jeunes filles, des initiatives de «classes en entreprise», ou encore d'opérations de «marrainage» entre des jeunes filles et des femmes salariées au sein des entreprises industrielles. Au sein des centres de formation de la branche, il peut être également cité le recours à l'individualisation des parcours de formation permettant de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Toutefois, en dehors de l'individualisation des parcours de formation, généralisée dans les centres de formation de la profession, les actions mentionnées ci-dessus, bien que pertinentes, sont menées le plus souvent de manière isolée, sans bénéficier de la publicité qui pourrait leur permettre d'être reproduites dans d'autres entreprises ou d'autres territoires.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif visé à l'article 7, les signataires conviennent de réaliser un état des lieux ayant pour objet de recenser les initiatives, prises par les entreprises de la métallurgie ou les chambres syndicales territoriales de la branche, de nature à favoriser l'égalité professionnelle et la mixité au sein des métiers industriels.

Cet état des lieux est présenté à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Article 8.2

Actions mises en œuvre au sein des entreprises en faveur de l'égalité

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 actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein. Ces initiatives doivent, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises.

Afin de mutualiser les pratiques pertinentes des entreprises en matière d'égalité professionnelle, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie réalise une étude visant à recueillir ces pratiques auprès des entreprises relevant de la métallurgie. Cette étude s'attache en particulier à identifier les actions susceptibles d'être mises en œuvre par les petites et moyennes entreprises. Ces pratiques peuvent avoir trait, notamment, au recrutement, à la lutte contre le sexisme, à la formation professionnelle, à l'évolution de carrière des femmes, à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ou encore à la sensibilisation des managers à l'importance de leur rôle dans la mise en œuvre desdites pratiques.

Les pratiques ainsi recensées permettent d'alimenter le guide visé à l'article 21 du présent accord.

III. Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

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. Ce 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 ont 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.

Article 9

Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers industriels, principalement auprès des jeunes. À ce titre, «la semaine de l'industrie», la plateforme web «les-industries-technologiques.fr», le «Propulsion Tour», la mise à disposition des kits spécifiques de présentation des métiers constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de

l'industrie, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées à destination des femmes. Ainsi, l'UIMM s'engage, tous les ans, à l'occasion de la journée de la femme à mettre à l'honneur, sur le site des industries technologiques, des témoignages et actions valorisant la place des femmes dans l'industrie.

À travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent y trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent, quant à leur manque d'attraction pour les emplois industriels.

Article 10

Promotion auprès des jeunes en milieu scolaire ou universitaire

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, la branche mène des actions de communication pour promouvoir les métiers de la métallurgie auprès des jeunes intégrés dans un cursus scolaire ou universitaire. Elle s'appuie sur des partenariats avec les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle. Pour être réellement efficaces, ces actions doivent être mises en œuvre le plus tôt possible au cours de ce cursus. Elles doivent commencer au moins dès le collège.

Article 10.1

Partenariat avec les organismes chargés de l'éducation et de l'orientation

Afin d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers les métiers scientifiques et industriels, l'accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, visé à l'article 4.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, comprend un volet favorisant l'insertion des jeunes femmes dans les entreprises industrielles. Il s'agit, par exemple, de mettre en place des outils spécifiques, à destination des élèves, comme des enseignants, destinés à promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes, et, notamment des jeunes filles.

De même, les partenariats visés à l'article 4.2 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, comprennent un volet tendant à favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels. En particulier, un partenariat est recherché par l'UIMM avec l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP), afin de renforcer l'attractivité des métiers industriels dans la présentation des métiers réalisée par cet organisme. Ce partenariat doit permettre aux jeunes femmes d'identifier les métiers industriels comme susceptibles de répondre à leurs attentes professionnelles.

Article 10.2

Marrainage

Pour susciter des vocations auprès des jeunes filles qui font ou souhaitent faire des études scientifiques ou techniques, l'UIMM s'engage à poursuivre son partenariat avec l'association de marraines «Elles bougent».

L'objet de cette association est d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation et de poursuite d'études scientifiques et techniques, en leur faisant rencontrer des femmes (les marraines) qui exercent des métiers industriels auxquels conduisent ces choix et qui pourront témoigner auprès d'elles de ce qu'elles vivent, puis les soutenir tout au long de leur formation, ainsi que lors de leur entrée dans la vie professionnelle.

Article 11

Promotion des métiers auprès des personnes présentes sur le marché de l'emploi

Au-delà des actions menées auprès des jeunes femmes, la promotion des métiers industriels doit également avoir pour cible les femmes déjà présentes sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi.

L'état des lieux visé à l'article 8 recense ainsi les initiatives destinées à orienter des femmes demandeuses d'emploi vers les entreprises de la branche.

En outre, les partenariats visés au deuxième alinéa de l'article 10.1 du présent accord doivent faciliter cette orientation. Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et, notamment des femmes, sur le marché de l'emploi, ces partenariats seront recherchés en priorité avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle visé à l'article 34 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. Il s'agit de faire en sorte que ces organismes (Pôle emploi, les Fongecifs, les missions locales...) 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.

Article 12

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les comités d'entreprise, notamment dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle ou de celle de la formation, ou les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, sont invités à faire des recommandations et à soutenir ces actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

En effet, la commission de l'égalité professionnelle, constituée par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-34 du code du Travail, est chargée de préparer, en amont, ses futures délibérations dans le cadre de la consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du même code. À cette fin, la commission examine et étudie, préalablement, les questions auxquelles peut être confronté le comité d'entreprise sur ce sujet.

IV. Insertion des femmes dans les entreprises de la branche

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet, en particulier aux jeunes, de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. À ce titre, elle constitue un des meilleurs outils pour intégrer plus de femmes dans les métiers de la branche.

Article 13

Mixité dans les centres de formation industriels

Les centres de formation industriels ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes dans leurs structures, notamment à travers les «conseillers en apprentissage» ou dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

C'est pourquoi l'état des lieux qualitatif visé à l'article 8 s'attache également à recenser les initiatives et actions mises en œuvre au sein des centres de formation des apprentis et des organismes de formation, relevant notamment de la métallurgie, afin de favoriser le recrutement en alternance des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Les pratiques ainsi identifiées sont communiquées à l'ensemble des centres de formation de la branche (Pôles formation des industries technologiques), afin qu'ils mettent en œuvre celles qui se révéleront être les plus pertinentes.

La proportion de jeunes femmes dans les centres de formation de l'industrie fait l'objet d'un suivi dans le cadre du bilan annuel du présent accord.

Article 14

Développement des contrats de professionnalisation au bénéfice des femmes

Au cours de l'année 2013, si la part des femmes dans les bénéficiaires de contrats de professionnalisation (36 %⁶) était supérieure à la part des femmes dans la branche (21 %), les métiers auxquels elles se préparaient dans ce cadre étaient très majoritairement non industriels.

⁶ Source : OPCAİM

En effet, sur cette même année, elles représentaient 65 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier non industriel, et 19 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier industriel.

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, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle à examiner une majoration de la prise en charge, par l'OPCAİM, des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers en tension.

V. Déroulement et évolution de carrière

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont révélé en particulier que les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles et que les interruptions de carrière dues aux congés familiaux, plus souvent pris par des femmes, provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes. Aussi, les parties signataires du présent accord décident d'attirer l'attention des entreprises de la branche sur les différentes mesures, visées ci-dessous, susceptibles d'aider les femmes à évoluer sur le plan professionnel, tout en facilitant un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les préconisations figurant dans les guides, visés à l'article 8 du présent accord, élaborés par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, concernant respectivement les attitudes à avoir pour faciliter l'intégration des femmes et les facteurs susceptibles de favoriser leur évolution de carrière, dont il est bon de s'inspirer.

Article 15

Entretien professionnel

L'entretien professionnel, visé à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Il constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au «plafond de verre» et/ou au «mur de verre» peuvent être identifiées. Il peut, par exemple, être l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salariés. Il s'agit, par exemple, de faire en sorte que les salariés puissent prendre part, autant que faire ce peut, à l'ensemble des activités professionnelles en lien avec leurs fonctions, sans pénaliser leur vie personnelle.

Les pratiques pertinentes, mises en œuvre à cet effet par les entreprises, sont recensées dans l'état des lieux visé à l'article 8.

Article 16

Accès à la formation

Article 16.1

Plan de Formation

Le plan de formation constitue un outil de première importance pour l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés, en fonction de leur projet et du besoin en compétences de l'entreprise.

L'employeur veille à organiser un accès équilibré entre les hommes et les femmes 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 formation, adapté au parcours professionnel de chaque salarié.

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 l'occasion de la consultation du comité d'entreprise au titre du bilan des actions comprises dans le plan de formation, 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 formation de l'entreprise.

Article 16.2

Formation des femmes dans les TPE-PME

Les signataires constatent que les salariées des TPE-PME, et particulièrement les moins qualifiées, peuvent rencontrer des difficultés dans leur accès à la formation professionnelle. Ces difficultés peuvent constituer un frein à leur évolution de carrière.

C'est pourquoi, ils décident de majorer la prise en charge, par l'OPCAIM, des périodes de professionnalisation mises en œuvre au bénéfice des femmes des petites entreprises.

Ainsi, l'article 54 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est complété par l'alinéa suivant :

«Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 euros de l'heure, pour les formations suivies par les femmes des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la liste visée à l'article 19.»

Article 17

Mesures d'accompagnement des congés familiaux

Article 17.1

Accompagnement à la gestion de la période d'absence du salarié au titre des congés familiaux

Pour lutter contre la connotation négative que peut induire, pour certaines personnes en charge de l'encadrement, la survenance d'un congé familial, ces personnes doivent être informées des opportunités que peuvent représenter ces absences et des outils qu'elles peuvent mobiliser pour y pallier.

À cette fin, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un guide d'accompagnement à la gestion des absences liées aux congés familiaux. Ce guide recense également les outils (notamment ceux élaborés par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie) dont le personnel d'encadrement et le salarié disposent avant, pendant et à l'issue de ce congé.

Ce guide est décliné sous la forme d'un module de formation en e-learning, mettant en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Ce guide et ce module de formation sont, dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises et du personnel d'encadrement sur le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Article 17.2

Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial

Durant son absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur diffusion, au salarié qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé.

À l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17.3

Compte personnel de formation

Les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle, à examiner les mesures susceptibles d'améliorer la mise en œuvre du compte personnel de formation, par exemple au moyen d'un abondement de branche, lorsqu'il est mobilisé durant la suspension du contrat de travail résultant de l'un des congés visés à l'article 17.2.

Article 17.4

Entretien avec l'employeur lors de la reprise d'activité du salarié à l'Issue d'un congé familial

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, l'entretien professionnel est proposé systématiquement 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 soutien familial.

Lors de cet entretien, l'employeur met à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

Article 18

Rémunération et congé de maternité ou d'adoption

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.

Enfin, la période de congé de maternité ou d'adoption dont bénéficie le salarié est prise en compte pour la détermination de ses droits liés à l'ancienneté ainsi que pour ses droits à la participation et à l'intéressement.

Article 19

Prise en compte de la vie familiale

Article 19.1

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de seconder la mère lors de la naissance d'un ou plusieurs enfants, le père salarié ainsi que, le cas échéant,

le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier, dans les conditions des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du Travail et les délais prévus à l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article 19.2 **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 parties signataires 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 19.3 **Aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants**

Ces mêmes parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans leur comité d'entreprise, 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 comités d'entreprise 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.

Article 19.4 **Travail à temps partiel**

Les parties signataires rappellent que les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Conformément aux termes de cet accord, le travail à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord décident de confier à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie la réalisation d'une étude qualitative sur le travail à temps partiel portant sur :

- la part des femmes et des hommes à temps partiel dans la métallurgie ;
- les motivations pour qu'un salarié accepte ou demande à travailler à temps partiel ;
- les types d'emplois à temps partiel ;
- les secteurs concernés ;
- l'incidence du travail à temps partiel sur les évolutions de carrière.

Cette étude sera incluse dans l'étude dénommée «États des lieux des emplois en contrat courts (hors CDI) dans la métallurgie».

Article 19.5 **Mobilité géographique**

À l'occasion d'une mobilité géographique, une attention particulière sera portée à la mise en place de mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié et de sa famille.

L'état des lieux, mentionné à l'article 8, recense les mesures mises en œuvre par les entreprises à cet effet.

VI. Aide aux entreprises pour la mise en œuvre de leurs obligations légales

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du Travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

En application de l'article L. 2242-7 du code du Travail, ces mêmes entreprises sont, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, également obligées de négocier sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cette fin, il appartient aux entreprises soumises à cette obligation de négociation de rechercher et de mesurer les éventuels écarts existant en leur sein, puis, le cas échéant, d'engager les moyens et actions - techniques, matériels ou enveloppes

budgétaires, notamment salariales - permettant de programmer sans délai la résorption de ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives envisagées.

Aux termes de l'article L. 2242-5-1 du code du Travail, toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 du même code ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 de ce code.

Tenant compte des évolutions législatives et réglementaires récentes, le présent accord entend poursuivre les efforts entrepris au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en fournissant aux entreprises un outil de mesure des écarts entre les femmes et les hommes au regard de certaines situations sociologiques ou matérielles et un outil permettant l'établissement de plans d'action conventionnels ou, à défaut, unilatéraux pour corriger ces éventuels écarts, lorsqu'ils dépendent de leur propre organisation interne, ceci pour leur permettre de développer une politique plus efficace d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet égard, il est rappelé aux entreprises que le système de classifications de la métallurgie, défini par l'accord national du 21 juillet 1975 et la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, est fondé sur des critères classant neutres et asexués et ne doit induire aucune discrimination interdite entre les femmes et les hommes.

Article 20

Promotion d'une méthode d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à réaliser le diagnostic de leur situation préalablement à l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, de l'élaboration d'un plan d'action unilatéral, en identifiant l'éventuel écart, à une date donnée, entre le salaire moyen annuel des femmes et des hommes, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Pour réaliser cette mesure, les informations nécessaires pour chaque individu portent au minimum sur :

- le salaire annuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la famille de métiers ;
- la catégorie (ouvrier, administratif, agent de maîtrise) et le coefficient pour les non-cadres ;
- la position pour les cadres.

D'autres informations peuvent, en tant que de besoin, être introduites en fonction des particularités de l'entreprise. Ce sont :

- le niveau de diplôme ;
- la formation professionnelle ;
- l'ancienneté dans le poste ;
- le travail à temps partiel ;
- les absences au titre des congés familiaux ;
- etc.

Ces informations doivent être rendues anonymes.

Les informations collectées sont ensuite testées selon la méthode d'analyse de variance. À la suite de ce traitement, seuls les facteurs significatifs influant sur le salaire sont retenus.

Cette première mesure pourrait être complétée par une analyse de l'évolution professionnelle femmes/hommes permettant de mesurer par exemple :

- la vitesse de changement de coefficient, individu par individu, sur une période donnée ;
- la comparaison des trajectoires femmes/hommes à profils identiques.

Article 21

Guide à la réalisation des accords et des plans d'action

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, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie réalise, à partir des mesures qui auront été identifiées dans le cadre de l'état des lieux visé à l'article 8, un guide proposant, pour chaque domaine d'action visé

par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une ou plusieurs actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises.

Ce guide comportera une annexe recensant les références des principaux textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels et de branche, en matière d'égalité professionnelle.

Ce guide est, dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises sur le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS DANS LA MÉTALLURGIE

Accord du 4 décembre 2009

[Étendu par arr. 10 mars. 2010, JO 18 mars]

Préambule

Avec un taux de 38 %⁽¹⁾, la France a l'un des taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus parmi les plus bas de l'Union européenne.

(1) Source INSEE

Cet état de fait n'est plus compatible avec les défis - démographiques, économiques, sociaux et sociétaux - auxquels les entreprises et les salariés vont être confrontés.

En conséquence, les entreprises doivent progressivement faire évoluer leur pratique en matière de ressources humaines, par une politique en faveur de l'emploi des salariés âgés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de leur départ à la retraite.

L'amélioration du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus constitue donc un enjeu majeur, tout d'abord pour leur éviter, dans un contexte de chômage élevé, d'être confrontés à une situation de chômage de longue durée, ensuite pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés, au moment où la population en âge de travailler commence à baisser.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, la branche doit mettre en place une politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés, se traduisant par des mesures encourageant le maintien dans l'emploi des salariés en activité, mais également le recrutement de ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

La finalité première de cette politique doit être, dans le prolongement de celle en faveur de la mixité et de la diversité, de concourir à l'évolution des mentalités à l'égard des salariés âgés, afin de préserver leur évolution de carrière, tout en renforçant le lien entre les générations.

Cette politique doit être fondée sur le respect des personnes, la reconnaissance et le sens du travail qui constituent les conditions essentielles d'une qualité de vie au travail et d'une motivation à tous les âges.

Pour produire toute leur efficacité, les mesures de cette politique doivent être initiées suffisamment tôt, c'est-à-dire dès l'âge de 45 ans, afin de préparer, dès cet âge si cela s'avère nécessaire, la mise en place des conditions permettant de maintenir et faire évoluer les compétences du salarié sur toute la deuxième partie de sa carrière.

Toutefois, cette politique doit prendre en compte non seulement le contexte économique et démographique qui lui est propre, mais encore les politiques, actuelles et à venir, en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation.

Ces politiques doivent tenir compte des effets du vieillissement dans les conditions d'emploi des salariés âgés. À cet égard, une attention particulière est apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité, auxquelles doivent faire face les salariés dans l'exécution de leurs fonctions. Cette attention constitue un point de départ à la réflexion sur les mesures de prévention et sur les dispositifs de cessation d'activité liés à la pénibilité.

Le présent accord, conclu à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-4 du code du Travail, a pour objet de favoriser le maintien en activité, dans les meilleures conditions possibles, des salariés en fin de carrière, qui constitue, compte tenu du contexte économique et démographique, l'un des quatre volets des mesures à mettre en œuvre pour rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie.

Cet accord détermine, dans le cadre des articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la Sécurité sociale et de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006, un objectif et des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, ne portant pas préjudice à l'emploi des salariés des autres tranches d'âge, en particulier les jeunes, et ne privant pas les salariés qui le souhaitent de la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite dans les conditions légales et conventionnelles qui leur sont aujourd'hui applicables ou le seront dans l'avenir.

I. Contexte démographique et économique⁽²⁾

(2) Sources : INSEE (Enquête emploi) 2007, UNEDIC 2007, UIMM 2007-2008

La population des salariés de la métallurgie se caractérise par une moyenne d'âge de 41,5 ans. Cette moyenne d'âge est légèrement supérieure à celle de la population active qui est de 40,1 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge de moins de 30 ans. Il n'y a que 13 % des salariés dans cette tranche d'âge, contre 22 % dans la population active.

76 % des salariés employés dans la branche sont dans la tranche d'âge 30-54 ans. Les salariés de 30 à 40 ans représentent 30 % des effectifs, et les salariés de 40 à 54 ans en constituent 46 %.

26 % des salariés ont de 50 à 59 ans dans la métallurgie, pour 21 % seulement dans la population active.

La classe d'âge des salariés de 55 à 65 ans, dans laquelle se situent 11 % des salariés de la branche, se caractérise par une chute brutale des effectifs après 58 ans. En effet, il n'y a que 3 % de salariés employés dans la branche qui ont plus que cet âge.

Les études de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie sur les perspectives d'emploi à moyen terme ont mis en relief une poursuite, pour quelques années encore, de la baisse structurelle des effectifs globaux de la métallurgie. Cette baisse tendancielle suit les aléas de l'activité et a été accentuée brutalement par la crise en cours.

De ce fait, les effectifs globaux de la branche risquent de connaître une baisse importante entre 2008 et 2010 (moins 100 000 à 150 000 salariés). Pendant cette période, le renouvellement de la main d'œuvre ne serait donc pas assuré en totalité.

Sans mesures volontaristes pour favoriser l'embauche de jeunes, et pour réduire les départs volontaires des salariés au-delà de 58 ans, la pyramide des âges de la métallurgie risque de rester concentrée sur la tranche d'âge de 30 à 54 ans.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de mobiliser les moyens pour corriger sa courbe des âges, en lui redonnant une cohérence avec celle de la population active française, c'est-à-dire de la rajeunir tout en ne se privant pas des compétences et du savoir-faire des plus âgés.

Les mesures pour atteindre ce but doivent porter sur quatre volets :

- maintenir en activité, autant que possible, les salariés en fin de carrière jusqu'à l'âge de la retraite, en valorisant et en développant leur compétence pour leur permettre une évolution de carrière;
- favoriser la mobilité, notamment dans la tranche d'âge de 40 à 54 ans, tout en s'employant à apporter à ces salariés, par anticipation, les compétences nécessaires à leur adaptation, et à maintenir leur motivation jusqu'à la fin de leur activité professionnelle ;
- maintenir et faire évoluer, au fil du temps, le capital «compétences» des salariés, plus particulièrement de 30 à 40 ans, occupant notamment des fonctions d'encadrement intermédiaire, de techniciens, d'ouvriers hautement qualifiés ou très spécialisés, qui ont été recrutés massivement ces dix dernières années et qui assureront les postes clés dans les prochaines années ;
- recruter et former à de nouvelles compétences les salariés de moins de 30 ans, afin d'assurer un renouvellement et un rééquilibrage dans les tranches d'âge les plus jeunes.

Ces mesures doivent s'inscrire dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La rapidité de l'évolution des marchés et des méthodes de fabrication industrielles implique, de plus en plus, une adaptation individualisée et rapide des compétences. Cette évolution impose que les salariés aient un socle de compétences élargi, une base professionnelle solide dans une ou plusieurs technologies, permettant l'apprentissage rapide de compétences professionnelles nouvelles.

Toutes les démarches, d'anticipation, de bilan, de suivi et de formation, allant dans ce sens seront à privilégier tout au long de la vie professionnelle.

II. Dispositions relatives à l'accord

Article 1 Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ duplication des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 Portée de l'accord

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du Travail et de l'article L. 138-25 du code de la Sécurité sociale.

Il met à la charge de la branche une obligation de moyens. Il engage donc la branche à mettre en œuvre les

mesures considérées par les signataires comme étant de nature à permettre la réalisation de l'objectif de maintenir un pourcentage au moins égal à 12 % de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche et un pourcentage au moins égal à 5 % de salariés âgés de 58 ans et plus employés dans la branche.

En application de l'article L. 138-26, alinéa 2, du code de la Sécurité sociale, il permet aux entreprises, ou aux groupes au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale, comportant un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Ces entreprises ou ces groupes peuvent néanmoins conclure un accord collectif ou prendre des mesures unilatérales. Enfin, les signataires rappellent que les entreprises ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 300 salariés ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action dans les conditions prévues par l'article L. 138-26, alinéa 1, du code de la Sécurité sociale.

Les actions prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action. Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à l'emploi des salariés âgés et à la prise en compte de la pénibilité du travail, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national. En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de ce texte, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les trois ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Les dispositions des deux alinéas précédents n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet le 1^{er} janvier 2010. Il prend fin de plein droit le 31 décembre 2012. À cette date, il ne continue pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Six mois avant l'échéance du terme du présent accord, les partenaires sociaux se réunissent, afin d'examiner, compte tenu des informations recueillies dans le cadre de son suivi annuel, la situation de l'emploi des salariés âgés dans la branche, et d'apprécier l'opportunité de reconduire les mesures du présent accord - notamment celles concernant l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, ainsi que celles relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité, visées aux articles 8 et 10 du présent accord - ou d'en adopter de nouvelles.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, 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.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'avis favorable auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

III. Objectif chiffré d'emploi des salariés âgés

Article 5

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du contexte démographique, mais aussi économique, décrit ci-dessus, la branche professionnelle se fixe l'objectif de porter de 11 % à au moins 12 % le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche, et de porter de 3 % à au moins 5 % celui des salariés de 58 ans et plus employés dans la branche.

L'indicateur retenu pour mesurer la réalisation de cet objectif est le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que celui des salariés âgés de 58 ans et plus, par rapport au nombre total de salariés employés dans la branche.

Cet objectif de maintien dans l'emploi ne préjuge pas de l'ambition de la branche de créer un cadre favorable au recrutement de salariés âgés.

IV. Dispositions favorables à l'emploi des salariés âgés

L'objectif visé au titre III ne peut être atteint que si la représentation socioculturelle des salariés âgés évolue. Aussi ce premier plan d'action de la branche doit être centré sur des actions, dans les six domaines ci-dessous, concourant à cette évolution des mentalités.

Article 6

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les signataires conviennent que la branche professionnelle doit commencer par sensibiliser les entreprises et leurs salariés à la nécessité de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cessent de travailler, soit 58 ans.

Cette sensibilisation se fait par une campagne de communication sur le caractère indispensable d'une telle prolongation, compte tenu de ses enjeux économiques et sociaux, puis sur les mesures - d'origine légale ou conventionnelle (interprofessionnelle ou de branche) - déjà existantes qui peuvent motiver les salariés à continuer à travailler, telles que :

- les majorations de droits à la retraite que peut engendrer cette prolongation ;
- les possibilités d'aménagements d'horaires (passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié ; priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir ; télétravail ; utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Le refus du salarié d'accepter de tels aménagements de ses horaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

La réalisation de l'objectif de cette mesure se traduit par la mise à disposition, sur le site «uimm.fr», d'un document reprenant les éléments ci-dessus, accompagné des outils pédagogiques prévus par les autres mesures du présent accord.

Ces éléments sont également repris dans le cadre d'autres actions de communication engagées par l'UIMM ou par les organisations syndicales (tables rondes, colloques, séminaires, campagnes de communication,...).

Le document visé ci-dessus et les outils pédagogiques l'accompagnant sont, avant leur mise à disposition, présentés, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce document et des outils pédagogiques l'accompagnant est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent les mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant notamment :

- le nombre de connexions sur les pages reprenant ce document du site «uimm.fr» et des sites des organisations syndicales signataires ;
- la liste des manifestations dans le cadre desquelles la question de l'emploi des salariés âgés a été abordée.

À l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Article 7

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Pour promouvoir le recrutement des salariés âgés, l'attention des recruteurs est attirée sur les procédures de recrutement et le cadre professionnalisant dans lequel ce recrutement peut ensuite avoir lieu.

Article 7.1

Procédures de recrutement

Les signataires rappellent que, conformément à l'article L. 1132-1 du code du Travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

La campagne de sensibilisation prévue à l'article 6 est complétée par la diffusion d'un guide, à destination des personnes chargées du recrutement dans les entreprises de la métallurgie, sur les principes relatifs aux modalités de recrutement.

Ce guide doit notamment prévoir qu'une attention particulière est apportée, dans la branche, aux candidatures des salariés âgés de plus de 45 ans, et recenser les méthodes de recrutement adaptées, ainsi que les aides publiques à

l'embauche.

L'objectif de la mesure est réalisé par la mise en ligne, sur le site «uimm.fr», du guide visé ci-dessus.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre en ligne sur leur propre site.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site «uimm.fr» et de ceux des organisations syndicales signataires.

À l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Article 7.2

Contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes de plus de 45 ans

En ce qui concerne le recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans, les signataires rappellent leur attachement, pour les salariés de cette tranche d'âge comme pour les autres, à l'alternance, et particulièrement au contrat de professionnalisation, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Ils considèrent que ce dispositif doit permettre aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif étant aujourd'hui peu développé à destination de ces demandeurs d'emploi (110 contrats conclus en 2008 dans la métallurgie⁽³⁾), l'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est, au minimum, de tripler, dans la branche, le nombre de contrats de professionnalisation conclus entre des personnes de plus de 45 ans et des entreprises relevant de la métallurgie.

(3) Source : OPCAİM

À cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises au recrutement en contrat de professionnalisation des personnes de plus de 45 ans. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion du contrat de professionnalisation. Il rappelle, notamment, les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises qui recrutent des personnes de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est la progression du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des personnes de plus de 45 ans, transmis à l'OPCAİM.

Article 7.3

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi âgés, dans les entreprises industrielles, et particulièrement dans le cadre d'une reconversion dans des métiers industriels en tension, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'entreprise, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

À cette fin, et sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions législatives nécessaires, l'OPCAİM contribue, selon les modalités définies par son Conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers industriels en tension. La liste de ces métiers est établie et actualisée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Dans le cadre du suivi mentionné à l'article 12, l'OPCAİM communique le nombre de POE, concernant plus particulièrement des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, qu'il a cofinancées. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les entreprises de la métallurgie.

Article 8

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La poursuite des carrières professionnelles au-delà de l'âge moyen actuel suppose que les entreprises mettent en œuvre, au moment clef des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et, par voie de conséquence, une éventuelle mobilité professionnelle pour les candidats à celle-ci.

En tenant compte des aspirations du salarié et des possibilités existantes dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objectif de faire le point, avec son responsable hiérarchique, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, et de l'aider à définir un projet pro-

fessionnel cohérent, lui permettant ainsi, soit de rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle, soit, le cas échéant, d'envisager une mobilité professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit permettre de prendre en compte les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle, dans le déroulement de carrière du salarié.

Les signataires considèrent que cet entretien est celui qu'il convient de privilégier à cet effet. Il doit permettre, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié sur les droits existants en matière d'accès à la formation professionnelle, et de faciliter la mise en œuvre des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle les mieux adaptés.

L'employeur met en place cet entretien dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise. Il est renouvelé tous les cinq ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il se substitue, pour ses bénéficiaires, à l'entretien professionnel mentionné à l'article 1-1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

En fonction des objectifs de professionnalisation du salarié et au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière comprend notamment une information sur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle et, en particulier, sur la possibilité de mettre en œuvre le droit individuel à la formation ;

- les possibilités d'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre des priorités d'accès des salariés de 45 ans

et plus définies par les articles 8 et 9 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006.

À l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation.

Dans l'objectif, visé à l'article 11 du présent accord, de faciliter la transmission des savoirs et des compétences des salariés âgés, le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié comporte un volet destiné à faire le point sur les compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des modalités de mise en œuvre de cet entretien dans l'entreprise. Ces modalités sont communiquées aux salariés par note de service ou par lettre individuelle.

Les signataires décident de diffuser aux entreprises, dans le cadre de la campagne de sensibilisation mentionnée à l'article 6, un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, portant à la fois sur la définition de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre.

L'objectif de la mesure est de mettre à disposition des entreprises, sur le site «uimm.fr», un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site «uimm.fr» et des sites des organisations syndicales signataires.

À l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Au-delà de la diffusion de ce guide, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation destinées aux personnes chargées de la conduite de cet entretien.

Afin de donner un cadre à la mobilité professionnelle évoquée ci-dessus, les signataires souhaitent, notamment, expérimenter une «période de mobilité» permettant à des salariés volontaires, en accord avec leur employeur, de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Ils décident de déterminer, dans le cadre de la négociation ouverte sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de mise en œuvre de cette période, ainsi que celles du retour des salariés qui le demandent dans leur emploi antérieur ou dans un emploi similaire, avec des conditions identiques de rémunération.

Article 9

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin d'apporter des solutions au besoin d'amélioration ou d'évolution des compétences des salariés, que font éventuellement ressortir les résultats des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, les signataires estiment que l'accès à la formation professionnelle ainsi qu'à la certification professionnelle doit être renforcé au bénéfice des

salariés les plus âgés.

Article 9.1 **Accès à la formation professionnelle**

Les signataires souhaitent que le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés les plus âgés ne soit pas inférieur au taux d'accès des salariés les plus jeunes.

Les signataires rappellent que les salariés âgés de plus de 45 ans, et particulièrement ceux de plus de 50 ans, sont prioritairement bénéficiaires de la période de professionnalisation, en application de l'article 12 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Ils considèrent, par ailleurs, que les salariés âgés, qui bénéficient souvent d'un nombre important d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation, doivent pouvoir mobiliser en priorité ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, afin d'envisager la mise en œuvre de formations adaptées à leur projet professionnel et en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

À cet effet, ils rappellent que l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors dispose que, par dérogation au dernier alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié âgé de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle, déterminée en accord avec son employeur, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.

En 2008, sur 418 064 salariés ayant bénéficié d'une formation financée par l'OPCAIM, tous dispositifs confondus - hors contrats de professionnalisation -, 132 128 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 31 %⁽⁴⁾.

(4) Source : OPCAİM

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 31 % à 35 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans ayant accès aux dispositifs de formation, notamment au titre des périodes de professionnalisation ou du droit individuel à la formation, financés par l'OPCAİM.

À cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises et des salariés de plus de 45 ans à l'accès de ces derniers aux différents dispositifs de formation. Ce volet s'appuie notamment sur les outils existants qui permettent de disposer d'une information complète sur ces dispositifs. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires de formations financées par l'OPCAİM, par rapport à l'ensemble des salariés bénéficiaires de ces formations financées par l'OPCAİM.

En outre, les signataires demandent que les salariés les plus âgés soient considérés comme publics prioritaires, pour accéder au dispositif de formation professionnelle qui doit être mis en place dans la convention-cadre conclue entre l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 9.2 **Accès à la certification professionnelle**

Les signataires estiment que l'accès des salariés âgés à une certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, certificats de qualification paritaires de la métallurgie, certificats de qualification paritaires inter-branches ou certifications reconnues par le marché inscrites sur la deuxième liste établie par la CPNE) constitue l'un des moyens permettant aux intéressés de construire la deuxième partie de leur parcours professionnel et, en conséquence, de prolonger leur activité professionnelle.

Afin de favoriser l'accès à la certification professionnelle des salariés les plus âgés, les signataires encouragent les entreprises à combiner les dispositifs de formation (droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation, plan de formation.)

Ils souhaitent promouvoir et rendre plus attractif l'accès à une certification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans la mesure où cette voie d'accès tient compte des expériences et compétences acquises au cours des activités professionnelles antérieures.

En 2008, sur 12 364 salariés ayant bénéficié d'une action conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle, et financée par l'OPCAİM, 917 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 7 %⁽⁵⁾.

(5) Source : OPCAİM

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 7 % à 10 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à une certification professionnelle, par la voie de la formation ou de la VAE, financée par l'OPCAİM.

À cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet incitant les entreprises et les salariés de plus de 45 ans à mettre en œuvre des démarches d'accès aux certifications professionnelles, et, en particulier, aux cer-

tificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM) et certificats de qualification paritaires interbranches (CQPI). Cette sensibilisation présente, aux entreprises et aux salariés concernés, les possibilités d'accès à ces certifications par la voie de la VAE, ainsi que les dispositifs d'accompagnement existants.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à la certification professionnelle par la voie d'actions de formation ou de VAE financées par l'OPCAIM, par rapport à l'ensemble des salariés ayant accès à ces certifications financées par l'OPCAIM.

Article 10

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En complément des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est d'inciter les chefs d'entreprises de la métallurgie à renforcer ou à mettre en œuvre une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail listées à l'article 10.2.1 ci-dessous.

Les indicateurs retenus pour évaluer ces mesures sont les données relatives à la santé au travail transmises par la Caisse nationale d'assurance maladie au Comité technique national de la métallurgie, notamment l'évolution des indices et des taux de fréquence et de gravité ATMP, les études sectorielles quantitatives ou qualitatives relatives à la sinistralité ou à la prévention.

Par ailleurs, lors de l'évaluation de ces mesures, un point particulier est fait sur la prévention des risques psychosociaux, notamment du stress au travail, en observant les accords collectifs et les pratiques dans ce domaine, ainsi que les statistiques de la branche fournies par le Comité technique national de la métallurgie.

Ces mesures s'inscrivent dans la continuité du protocole d'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels.

Un groupe de travail paritaire est mis en place pour poursuivre la réflexion dans ces domaines.

Article 10.1

Démarche générale de prévention

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Pour la mise en œuvre des actions de prévention, qui passent par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité, les entreprises peuvent s'appuyer sur la méthode et les ressources rappelées ci-dessous.

Article 10.1.1

Méthode de mise en œuvre

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du Travail, l'employeur met en œuvre les actions de prévention sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail aux salariés des deux sexes, 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 ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° 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, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du Travail ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les résultats de l'analyse de risque figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont l'élaboration devrait être facilitée par la mise à disposition d'aides à l'identification des risques simples d'emploi.

Ces actions de prévention concernent l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux. Elles s'inscrivent dans la durée, en prenant en compte l'anticipation des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur traçabilité. Elles sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans la perspective d'une dynamique constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT engagent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic «partagé». Cette méthode est particulièrement appropriée pour la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Afin de réaliser cette traçabilité, l'entreprise établit et conserve les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. Elle établit et conserve la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, du fait notamment de leur exposition à des agents physiques et chimiques.

Cette démarche de traçabilité devrait progressivement se développer pour viser d'autres risques, en liaison avec les services de santé au travail, dans le cadre des orientations de la CNAM et des partenaires sociaux. La généralisation de cette démarche suppose que, sous le contrôle de la Haute Autorité de Santé, des règles éthiques et juridiques, officielles et compréhensibles, ainsi que des méthodes opérationnelles, précises et réalistes, soient arrêtées.

Les expositions fortes et durables du passé, dûment établies, qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure de prévention sont considérées comme pénibles.

Article 10.1.2 **Ressources mobilisables**

Le Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire de la branche qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique et paritaire de celles-ci en fait des instruments de référence pour la prévention en entreprise.

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des CRAM, des ARACT et de l'INRS, pour les aider dans la mise en œuvre des actions de prévention.

Les services de santé au travail et le médecin du travail apportent une contribution importante à la prévention par les conseils qu'ils donnent et la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'ils élaborent.

Les signataires demandent aux services de santé au travail de développer des actions pluridisciplinaires utiles à la prévention en milieu de travail. Ils invitent le médecin du travail à évaluer, à l'occasion de la visite médicale périodique se situant autour du 50^{ème} anniversaire du salarié, l'incidence sur sa santé, du poste de travail qu'il occupe.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander une visite médicale supplémentaire, en dehors des visites périodiques.

Les entreprises sont invitées à informer les salariés de la possibilité de passer un bilan de santé tous les cinq ans et à examiner les moyens à mettre en œuvre pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de le réaliser.

Par ailleurs, les assistantes sociales, et leurs associations, constituent une ressource utile pour aider les salariés.

Compte tenu de la rapidité des évolutions techniques et organisationnelles, l'évaluation, en amont, de leurs impacts sur les conditions de travail est une nécessité. À cette fin, les signataires souhaitent le renforcement des coopérations entre les organismes de recherche, de santé au travail et d'environnement, dont ils sont administrateurs.

Article 10.1.3 **Développement de l'ergonomie**

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge des salariés, doit faire l'objet d'une approche ergonomique. Les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic ergonomique, de manière à améliorer, si nécessaire, les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail dans la longue durée passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail, plus particulièrement au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, notamment à l'occasion de l'acquisition de nouveaux équipements visés par les dispositions de la directive machines entrant en vigueur en 2010.

Une attention particulière doit être apportée à la sécurité et à l'ergonomie des opérations de production, mais aussi à celles de réglage, de maintenance et de logistique.

Article 10.1.4 **Rôle de la formation**

Les signataires demandent aux établissements de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de par-

ticiper aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux.

Par ailleurs, ils considèrent que la transmission des modes opératoires de protection de soi développés par les salariés âgés doit trouver sa place dans les missions confiées aux tuteurs visées à l'article 11 du présent accord.

Article 10.2

Actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

Les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prévenir la pénibilité et améliorer les conditions de travail des situations spécifiques de travail visées ci-dessous.

Article 10.2.1

Orientation pour prévenir la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail. Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés exerçant leurs activités dans les situations définies ci-dessous.

1° Situations de travail sous fortes contraintes physiques

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes. Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution, et de leur durée (plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).

En vue de la prévention du risque professionnel et de la pénibilité, la mécanisation des tâches de manutention et une formation adaptée aux gestes et postures sont à privilégier. Les valeurs de limites proposées par la normalisation (norme NFX 35-109, avril 1989) constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du Travail.

À titre d'exemple, les valeurs de la norme pour le port de charge occasionnel sont de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs de norme sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).

Il est précisé que les valeurs normalisées s'appliquent selon les conditions et méthodes de la norme.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer à la norme NF EN 1005, parties 1, 2 et 3 (indice X 35-106, parties 1, 2 et 3), pour prendre en compte la performance physique humaine dans la conception des machines.

Pour les salariés âgés, le retrait des situations de port habituel de charges lourdes constitue une mesure de prévention prioritaire.

2° Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires

Les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée.

Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de vingt heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur.

Pour ces vibrations, les valeurs limites réglementaires servent d'indicateur. Il est tenu compte de l'impact des différents niveaux de fréquence.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention, les entreprises peuvent développer l'ergonomie à la conception, faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes, et exploiter, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants, de façon à acquérir du matériel moins vibrant.

Les représentants des salariés et des employeurs au Comité technique national de la métallurgie ont engagé une action dans le domaine des troubles musculo-squelettiques et peuvent faire des propositions pour orienter les aides financières simplifiées et les contrats de prévention de la Caisse nationale d'assurance maladie, afin d'aider les PME-TPE à progresser dans ce domaine.

3° Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation 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.

Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention doivent privilégier le traitement du risque à la source, à défaut, jouer sur l'organisation du travail, et, en dernier lieu, prévoir des équipements de protection individuelle.

La soustraction des salariés âgés aux ambiances thermiques extrêmes constitue, pour ces derniers, une mesure de prévention prioritaire.

4° Situations sous fortes contraintes temporelles

Ces situations se rencontrent en cas de travail, de nuit, alterné, décalé ou posté, ou bien avec gestes répétitifs, travail à la chaîne ou cadences imposées.

Certains travaux se caractérisent par une charge «mentale». Cette charge mentale comporte deux aspects : la charge cognitive et la charge psychique. La charge cognitive concerne les processus intellectuels (perception, mémorisation, raisonnement, etc.) permettant le traitement d'informations et la résolution de problèmes. La charge psychique concerne le ressenti du salarié par rapport à son activité, son poste de travail et son entreprise. Cette charge mentale résulte d'une interaction complexe de facteurs, individuels, techniques, organisationnels et sociaux.

Les mesures de prévention portent sur l'ergonomie des organisations du travail, visant, en particulier, à limiter les effets physiologiques des décalages temporels. À cette fin, il convient de développer des formations à destination des services «méthodes», en vue de leur diffuser les connaissances ergonomiques récentes et de les sensibiliser à la prise en compte des effets du vieillissement.

Pour les salariés âgés, l'abaissement des rythmes de travail ou l'affectation à un poste de travail «hors chaîne» constituent des mesures de prévention. Concernant les salariés âgés exerçant des fonctions itinérantes, la réduction de la fréquence des longs déplacements, notamment en automobile, est à rechercher.

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans leur évaluation.

Les changements fréquents ou permanents de contexte professionnel (interlocuteurs, techniques, méthodes etc.) exposent les salariés âgés à des situations d'apprentissage continu plus difficiles à supporter.

Les données, exposées ci-dessus, permettant d'identifier les situations correspondant à des critères de pénibilité doivent être appliquées et précisées en fonction des situations réelles. Il en est de même des mesures de prévention.

Article 10.2.2

Outils organisationnels pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allègement de la charge de travail des salariés concernés par les situations de travail visées ci-dessus peuvent être préparées à l'avance en :

- anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- valorisant les compétences et les qualifications des salariés âgés, lors de leur affectation à des types de travaux moins sollicitants sur le plan physique et mental (travaux de production, de logistique ou autres) ;
- tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;
- aménageant leurs horaires.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996. Cet article prévoit qu'en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

Afin de faciliter ces passages à temps partiel, les signataires rappellent aux entreprises la possibilité de mettre en place des régimes de compte épargne-temps, en vertu de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant l'utilisation des droits épargnés dans le cadre d'un temps partiel spécifique de fin de carrière.

Pour que le volume des droits épargnés, réservés à cet effet, soit significatif, sans conduire à une augmentation de la charge de travail préjudiciable à la santé, et qu'une telle cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel de fin de carrière puisse être financée par le compte épargne-temps, les signataires du présent accord incitent les employeurs à étudier les possibilités d'abondement des droits épargnés par le salarié.

Dans le même but, ils les encouragent à prévoir, dans les régimes de compte épargne-temps, une clause de transférabilité des droits épargnés vers le nouvel employeur, ou la possibilité de consignation des droits épargnés auprès de la Caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

Les signataires rappellent que la gestion des comptes épargne-temps peut être effectuée par l'employeur ou par un organisme extérieur auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, ces aménagements d'horaire peuvent, dans le cadre de la priorité prévue par l'article 6 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, se traduire par une affectation à un poste de jour. Ce transfert, d'un poste de nuit à un poste de jour, ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour les fonctions qui peuvent s'exécuter à distance, et notamment au domicile du salarié, les signataires rappellent que l'organisation du télé-travail, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité de gérer son temps de travail, concourir à améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

Article 11

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et du savoir-faire propres à chaque entreprise constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, indépendamment de la question de la pénibilité, l'intérêt que peuvent présenter, dans certains métiers, les modes opératoires et les stratégies d'efficacité des salariés âgés, sous l'angle de la performance industrielle, mérite d'être évalué par les entreprises, en vue de leur transmission.

À cet égard, les signataires rappellent l'importance de la mise en œuvre du dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié, prévu à l'article 8 du présent accord, afin d'établir un état des compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 11.1

Tutorat par les salariés les plus âgés

Les signataires soulignent l'importance de la mission pédagogique de la fonction de tuteur, et considèrent que l'âge du tuteur n'est pas le critère pertinent pour déterminer le professionnalisme dans la fonction tutorale.

Toutefois, la transmission des savoirs et des compétences, qui offre l'opportunité aux salariés les plus âgés volontaires de diversifier leur activité, peut les encourager à poursuivre leur activité professionnelle. En effet, ces salariés sont détenteurs d'un savoir-faire professionnel, particulièrement utile à la maîtrise d'un poste de travail par un salarié débutant, qui peut difficilement être transmis par une formation traditionnelle.

Article 11.1.1

Les missions du tuteur

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions formalisées de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les signataires soulignent, en particulier lorsque le tuteur est un salarié âgé, l'intérêt du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail.

Article 11.1.2

Le développement de la fonction tutorale

Les signataires souhaitent encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, et, en particulier, des salariés volontaires de plus de 45 ans.

Les signataires considèrent que, pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises doivent favoriser l'accès des salariés volontaires à des formations préparant à la fonction tutorale. Elles doivent aussi veiller à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer ces missions.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est d'atteindre, dans la branche, une proportion de 20 %

de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs accompagnant les salariés en contrat de professionnalisation transmis à l'OPCAIM.

Pour atteindre cet objectif, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet présentant les mesures incitatives au tutorat, prévues par le présent accord. Ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim et des CFAI, de la promotion du contrat de professionnalisation ainsi que du contrat d'apprentissage.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation, transmis à l'OPCAIM.

Concernant le tutorat des salariés en contrat d'apprentissage, les signataires incitent les entreprises à étudier l'opportunité de confier le rôle de maître d'apprentissage aux salariés volontaires âgés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins de transferts de compétences dans les petites et moyennes entreprises, les signataires encouragent les grandes entreprises à mettre à la disposition des petites et moyennes entreprises des salariés âgés volontaires pour assurer des missions de tuteur.

Article 11.2

Rôle des salariés âgés dans l'orientation et la formation

Les salariés âgés peuvent, en raison de leur expérience, apporter leur concours aux dispositifs d'orientation et de formation professionnelle, pour les métiers qui les concernent.

À cette fin, les signataires encouragent les entreprises à mettre les salariés âgés qui le souhaitent à la disposition, d'une part, des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, afin de témoigner de leur activité professionnelle, et, d'autre part, des centres de formation d'apprentis et des organismes de formation continue, notamment des CFAI et des AFPI, voire des associations ou autres organismes d'insertion des publics en difficulté, afin de participer soit à l'élaboration ou à l'animation de formations préparant aux métiers qu'ils exercent, soit à l'encadrement des parcours d'insertion.

V. Suivi de l'accord

Article 12

Modalités de suivi

Le présent accord étant conclu au niveau national, ses modalités de suivi doivent être organisées à ce niveau.

En conséquence, l'évolution des indicateurs - permettant d'évaluer, d'une part, la mise en œuvre des mesures retenues dans les différents domaines d'action, et, d'autre part, le degré de réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés fixé par le présent accord - fait l'objet d'un suivi paritaire annuel au sein de la CPNE, sur la base des informations fournies, en fonction des sujets, par les CPTE ou CPREFP, l'OPCAIM, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie ou le Comité technique national de la métallurgie. Les conclusions de la CPNE figurent dans le rapport annuel adressé aux organisations syndicales avant la réunion de négociation annuelle sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Dans le cadre de ce suivi paritaire annuel, une évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises sera établie, au travers des accords collectifs et des plans d'action unilatéraux, relatifs à l'emploi des salariés âgés, dont l'UIMM aura pu obtenir la communication.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de communication des indicateurs et de l'évolution de leurs résultats dans le rapport annuel de branche précédant la négociation sur les salaires, prévue par l'article R. 138-28 du code de la Sécurité sociale, est réputée remplie par la mise en œuvre des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article.

DIALOGUE SOCIAL

Accord du 26 avril 2010

[Étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.]

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;
CGT-FO.

Mod. par Accord 13 nov. 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 5 mai, entrée en vigueur voir l'art. 102 de l'accord⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IUMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

Les organisations signataires considèrent que le dialogue social dans son ensemble, et plus particulièrement la voie conventionnelle, sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Aussi, afin de favoriser le dialogue social et la négociation collective, tout en assurant l'équilibre des parties à cette négociation, le présent accord précise la procédure de prise en compte, dans la branche, au niveau national, des thèmes de négociation émanant des organisations syndicales représentatives et de l'UIMM.

Les organisations signataires considèrent également que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel. L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur, soit à chaque organisation syndicale représentative - qu'elle soit constituée sous forme de syndicat ou d'union professionnelle de syndicats - de la métallurgie dont l'adresse est mise à la disposition des entreprises de la branche par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie, soit, à défaut, à la fédération nationale de chacune de ces organisations syndicales représentatives dont les adresses figurent à l'annexe III du présent accord. Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'accusé de réception.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du Travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du Travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs. La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Par ailleurs, lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent négocier et conclure des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du Travail.

Afin d'assurer le suivi de la négociation collective dans la branche, le présent accord met en place, au niveau national, un observatoire paritaire de la négociation collective.

Enfin, le développement d'un dialogue social de qualité implique la reconnaissance des interlocuteurs tout au long de leur mandat électif ou désignatif, de façon à permettre la coexistence des activités professionnelles et représen-

tatives dans des conditions satisfaisantes.

Le développement d'un dialogue social constructif et responsable dans la branche professionnelle de la métallurgie entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux. Aussi, consciente de la charge financière que cela constitue pour les organisations syndicales de salariés représentatives, l'UIMM souhaite compléter les moyens matériels prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles existantes, pour assurer le fonctionnement de la concertation et de la négociation collective.

Titre I

Dispositions relatives à l'application de l'accord

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt de l'accord

Le présent accord a été 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 par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

Article 4

Portée de l'accord

Pour l'ensemble de ses clauses susceptibles de s'appliquer directement aux chambres syndicales territoriales et aux entreprises, le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Titre II

Organisation du droit de saisine

Article 5

Saisine au niveau de la branche

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou de l'UIMM, il est institué, dans le cadre d'une commission paritaire dénommée «commission de l'agenda social», une réunion annuelle de concertation. À l'occasion de celle-ci, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'UIMM arrêtent, d'un commun accord, la liste des sujets à traiter au niveau national, ainsi que l'ordre de leur traitement.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche adresse à l'UIMM et aux autres organisations syndicales représentatives, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, la liste de ses demandes de négociation, au moins sept jours calendaires avant la date de la réunion. L'UIMM adresse ses propres demandes, dans le même délai et selon la même forme, à chacune des organisations syndicales représentatives.

Toute demande d'ouverture de négociation sur un thème doit être motivée.

Titre III

Validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou

les délégués du personnel

Chapitre 1er Commissions paritaires de validation

Article 6 Organisation

Les signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, au niveau régional, des commissions paritaires dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail. Le champ de compétence géographique de ces commissions est identique à celui des CPREFP. En l'absence de CPREFP, ces commissions sont mises en place, à titre transitoire, au niveau territorial, et ont le même champ géographique que les CPTÉ.

L'Observatoire paritaire national de la négociation collective prévu au titre IV du présent accord assure le suivi du fonctionnement des commissions visées à l'alinéa précédent.

Dans le cadre de ce suivi, il peut proposer à la «commission de l'agenda social» un projet de révision des dispositions prévues au présent titre, notamment afin de fixer le niveau définitif de mise en place de ces commissions. La «commission de l'agenda social» décide si ce projet doit, en vue de la révision du présent accord, être retenu dans la liste des sujets à traiter au niveau national.

Article 7 Composition

Les commissions paritaires régionales de validation sont composées :

— de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

— d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsque, en l'absence de CPREFP, les commissions de validation sont mises en place au niveau territorial, elles sont composées :

— d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

— d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les UIMM régionales ou, à défaut, par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie du ressort géographique de la commission concernée.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 8 Fonctionnement

Les commissions paritaires de validation fixent, dans un règlement intérieur, leurs règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

— le siège, la composition et le fonctionnement du secrétariat;

— la fréquence des réunions dont la périodicité ne peut pas excéder 2 mois ;

— les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation...);

— la présidence de la commission.

Le règlement intérieur est adopté selon les règles fixées à l'article 10 pour la validation des accords soumis à la commission. Les commissions n'ayant pas adopté leur propre règlement intérieur appliquent, de plein droit, celui des deux règlements intérieurs figurant en annexes I et II, correspondant à leur niveau géographique d'implantation.

Chapitre 2

Procédure de validation

Article 9

Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire, régionale ou territoriale, de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 10, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

Le règlement intérieur, prévu à l'article 8, fixe le délai minimal dans lequel cet envoi doit être effectué.

En l'absence de disposition sur ce point dans le règlement intérieur, aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 8 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Article 10

Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 9.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège

composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 11 **Notification de la décision**

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire régionale ou territoriale, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision explicite est notifiée dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de décision.

La décision implicite de validation, visée au dernier alinéa de l'article 10, est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation adresse une copie du procès-verbal dans lequel est consignée sa décision, accompagnée de l'accord, à l'Observatoire paritaire national de la négociation collective.

Titre IV **Observatoire paritaire de la négociation collective**

Article 12 **Organisation**

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Les signataires décident de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie» sont remplacés par les termes «de l'agenda social»*), un groupe technique paritaire national de la négociation collective (GTPNC) qui, conformément à l'article L. 2232-10 du code du Travail, assure la fonction d'Observatoire paritaire de la négociation collective dans la métallurgie.

Article 13 **Composition**

L'Observatoire est composé :

— d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

— d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants suppléants peuvent siéger en même temps que les titulaires.

Article 14 **Fonctionnement**

L'Observatoire siège à l'UIMM.

L'UIMM en assure le secrétariat.

L'Observatoire se réunit une fois par an. Il peut se réunir une seconde fois à la demande écrite d'au moins un quart

de ses membres.

Article 15

Mission

Accord, 23 sept. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

L'Observatoire a pour mission d'assurer le suivi, prévu à l'article 6, du fonctionnement des commissions paritaires de validation des accords conclus avec les représentants élus du personnel.

À cet effet, à partir des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires de validation et des accords qu'elles ont examinés, l'Observatoire réalise un bilan des conditions de fonctionnement de ces commissions et des accords soumis à la procédure de validation.

Le bilan prévu à l'alinéa précédent est complété, par un bilan de la négociation d'entreprise avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, et par un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux.

Le bilan des accords collectifs conclus avec les délégués syndicaux, et celui de la négociation avec les salariés mandatés, sont réalisés à partir des données recueillies, par la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, pour l'établissement de la partie relative à la négociation d'entreprise du bilan annuel de la négociation collective.

Les trois bilans ont pour objet, respectivement, d'évaluer l'importance des négociations menées par les élus et de celles menées par les salariés mandatés, par rapport aux négociations menées avec les délégués syndicaux.

Ces trois bilans prennent la forme d'un rapport annuel.

Au vu de ces bilans, l'Observatoire peut émettre des propositions à l'intention de la «commission de l'agenda social» et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) (*Accord, 23 sept. 2016, non étendu : Les termes «et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)» sont supprimés.*)

Titre V

Reconnaissance des interlocuteurs

Les signataires reconnaissent que l'exercice d'une activité syndicale et la représentation du personnel font partie de la vie de l'entreprise.

Ils rappellent que tout salarié peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, être pris en compte pour arrêter des décisions en matière notamment d'embauche, de formation, de rémunération et d'évolution de carrière.

Tout salarié peut, au cours de sa vie professionnelle, être conduit à exercer un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;
- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

Article 16

Information des titulaires de mandat lors de l'entrée dans le mandat

Les signataires invitent les entreprises de la branche à s'assurer, après chaque élection professionnelle ou désignation au titre d'un mandat syndical, que le salarié nouvellement élu ou désigné bénéficie des informations relatives aux moyens matériels et aux moyens d'information nécessaires à l'exercice de son mandat, et, éventuellement, à communiquer ces informations à l'intéressé.

Article 17

Formation des titulaires de mandat

(Abrogé par Accord 13 nov. 2014 à partir du 1^{er} janv. 2015)

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre :

- du plan de formation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- du congé individuel de formation.

Ces salariés peuvent suivre un congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du Travail.

Les salariés nouvellement élus en qualité de membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique, dans les conditions prévues par l'article L. 2325-44 du code du Travail.

Les salariés nouvellement désignés en qualité de représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, dans les établissements où un tel comité n'existe pas, les délégués du personnel investis des missions de ce comité, bénéficient d'un stage de formation à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par les articles L. 4614-14 et suivants du code du Travail.

Sans préjudice des dispositifs mentionnés aux alinéas précédents, et afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat, notamment celle ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels, visée à l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle. La durée de cette action est limitée à 21 heures renouvelables tous les quatre ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). À ce titre, lorsqu'elle est réalisée en dehors du temps de travail, elle ouvre droit à l'allocation de formation visée à l'article L. 6323-14 du code du Travail. Lorsqu'elle est mise en œuvre pendant le temps de travail, elle n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre de l'article 18 précité.

Cette dernière action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCAIM dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Sans préjudice des droits à la formation mentionnés ci-dessus, afin de faciliter la prise de mandat des salariés qui, pour la première fois, ont été élus, ou ont été désignés par une organisation syndicale, dans l'entreprise, les signataires incitent les entreprises à organiser, à l'intention des intéressés, tous les quatre ans, une formation d'une journée, relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise, ayant notamment pour objet de mieux faire connaître le fonctionnement et les enjeux de l'entreprise. Cette formation est dispensée, au choix de l'employeur, par l'entreprise ou par un organisme de formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-1 du code du Travail, cette formation entre dans le champ de la formation professionnelle continue, et peut, à ce titre, être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 18

Conciliation de l'exercice du mandat et de la poursuite de l'activité professionnelle

La qualité de salarié 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 employeurs sensibilisent le personnel d'encadrement au respect de ce principe, ainsi qu'à la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de ce mandat électif ou désignatif.

Aussi, afin d'éviter tout risque de distorsion entre leur situation et celle des autres salariés, l'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes 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 solutions adaptées.

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui

concerne la promotion ou la rémunération. L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

Article 19 **Bilan professionnel de fin de mandat**

À l'occasion de l'entretien professionnel, visé à l'avant-dernier alinéa de l'article précédent, qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels 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. La date prévue pour cet entretien est éventuellement avancée, afin que celui-ci se tienne dans les douze mois suivant l'expiration du mandat.

Dans les douze mois qui suivent la cessation de tous ses mandats, le salarié bénéficie, à sa demande, d'une action de bilan de compétences et d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Ce droit ne peut être cumulé avec celui visé à l'article 1-1-3 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Titre VI

Modalités matérielles de fonctionnement de la négociation collective

Le dialogue social dans la métallurgie se déroule au sein de plusieurs instances.

La négociation des accords collectifs nationaux et celle des accords collectifs territoriaux donnent lieu à des réunions de commissions paritaires de négociation.

En vue de préparer leurs travaux au sein de ces commissions paritaires, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Certains accords collectifs conclus au niveau national ou territorial prévoient la création de commissions ou de groupes techniques paritaires ad hoc pour assurer leur suivi.

Le présent accord organise la mise en place de commissions paritaires - régionales ou, à défaut, territoriales - de validation des accords conclus par les élus du personnel.

L'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie institue des commissions paritaires de l'emploi au niveau national, régional ou territorial. La commission paritaire nationale de l'emploi et, le cas échéant, les commissions paritaires régionales ou territoriales délèguent certaines de leurs attributions à des groupes techniques paritaires.

En application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006, un groupe technique paritaire est chargé du suivi de la taxe d'apprentissage.

La collecte et l'affectation des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue donnent lieu à des réunions du conseil d'administration et du bureau de l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM).

Il existe déjà des dispositions, législatives, réglementaires ou conventionnelles, prévoyant des moyens matériels spécifiques permettant d'assurer totalement ou partiellement le fonctionnement de ces différentes instances. Toutefois, l'UIMM accepte de les améliorer en attribuant une allocation complémentaire à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche au niveau national.

Article 20 **Moyens spécifiques**

Les articles L. 3142-3 et suivants du code du travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

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

- aux commissions paritaires de l'emploi, créées, au niveau national, régional ou territorial, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et aux groupes techniques paritaires mis en place en leur sein ;
- au groupe technique paritaire chargé du suivi de la taxe d'apprentissage, créé en application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006.

Par ailleurs, en application des articles R. 6332-43 et R. 6332-44 du code du Travail, l'OPCAIM rémunère les missions et services rendus par les membres des organisations syndicales pour :

- la prévision des besoins en compétences et en formation;
- la définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention de l'OPCAIM et la répartition des ressources entre ces interventions ;
- la surveillance du fonctionnement de l'OPCAIM, notamment de la bonne utilisation de ses fonds.

À ce titre, est notamment rémunérée la participation des membres des organisations syndicales :

- au groupe technique paritaire de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, visé à l'article 1^{er} de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- au groupe technique paritaire «qualifications», visé à l'article 26 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- au groupe technique paritaire «transfert», visé à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- aux organes de gestion de l'OPCAIM.

Cette rémunération vise particulièrement l'indemnisation des membres des organisations syndicales, qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, de l'indemnisation précitée aux articles L. 3142-3 et suivants du code du Travail.

En outre, les conventions collectives territoriales de la métallurgie et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 prévoient des moyens matériels pour assurer le fonctionnement des réunions des commissions paritaires décidées par leurs signataires. Certaines conventions collectives territoriales prévoient également des moyens matériels permettant de faire face au fonctionnement des commissions paritaires décidées par les signataires des accords nationaux.

Toutefois, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, ou de dispositions conventionnelles, comportant une telle obligation, l'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche, pour siéger à une commission paritaire de négociation d'un accord collectif national ou territorial, à une commission paritaire de validation prévue par le titre III du présent accord ou à un jury de délibération dans le cadre de l'attribution des CQPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

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 calendaires.

Article 21

Allocation complémentaire

L'UIMM constate que les moyens ci-dessus énoncés ne couvrent pas totalement l'ensemble des frais de fonctionnement de toutes les instances de concertation, de négociation ou de délibération, notamment les frais de déplacement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés pour se rendre aux lieux de réunion de certaines d'entre elles. Aussi l'UIMM accepte d'améliorer ces moyens, en versant, à partir de l'année 2010, une somme forfaitaire annuelle à chaque organisation syndicale nationale de salariés représentative dans la branche, au niveau national, figurant dans la liste ci-dessous :

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC ;
- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;
- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T. ;
- la Fédération Nationale C.F.T.C. des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires ;
- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est, pour l'année 2010, de 20 000 €. Cette allocation est versée en deux fois La première moitié de la somme est versée en juillet et la seconde en janvier de l'année suivante. À partir de janvier 2010, chaque versement semestriel s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale représentative bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement des instances auxquels a été affectée la somme correspondant au précédent versement.

Cette allocation est revalorisée tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, telle qu'elle est mesurée par l'OPCAIM dans le cadre de la collecte des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue.

La masse salariale de référence est celle de l'année 2008.

Annexe I - Modèle de règlement intérieur de la commission paritaire régionale de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité

d'entreprise ou les délégués du personnel

La commission paritaire de validation de la région (nom de la région), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1

Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom de la région) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPREFP.

Article 3

Composition de la commission

La commission paritaire régionale de validation est composée :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par l'UIMM régionale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire régionale de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4

Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPREFP.

Article 5

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 19 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

— les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6

Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collègue désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7

Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8

Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

— l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

— la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement inté-

rieur.

La commission, rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9 **Notification des décisions**

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Annexe II - Modèle de règlement intérieur de la commission paritaire territoriale de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

La commission paritaire de validation de (nom du territoire), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1 **Rôle de la commission**

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 **Champ de compétence géographique**

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (nom du territoire) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPTE.

Article 3 **Composition de la commission**

La commission paritaire territoriale de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants de l'organisation professionnelle

d'employeurs sont désignés par l'UIMM territoriale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4 **Siège de la commission**

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPTE.

Article 5 **Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

— une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

— un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;

— une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;

— un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

— le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

— les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6 **Présidence de la commission**

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7

Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8

Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

— l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;

— la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9

Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple,

aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Annexe III - Liste et adresses des organisations syndicales représentatives des salariés de la métallurgie au niveau national

— Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E. - CGC

33, avenue de la République

75011 Paris

federation@metallurgie-cfecgc.com

— Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

9, rue Baudoin

75013 Paris

contact@fo-metaux.fr

— Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

47/49, avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

— Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

39, cours Marigny

94300 Vincennes

secretariat@cftcmetallurgie.com

— Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

263, rue de Paris

Case 433

93514 Montreuil cedex

cpva@ftm-cgt.fr

— l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

— la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC

— la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

— la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

— la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

— la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

Accord du 17 mai 2010

[Non étendu]

(Accord abrogé par Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie)

Mod. par Accord, 1^{er} juill. 2011 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;
CFTC ;
FO ;
CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel, de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir leurs compétences, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

La préservation et le développement de l'emploi industriel en France constitue un objectif primordial. L'atteinte de cet objectif devrait être facilitée par l'ambition affichée, notamment par les pouvoirs publics, de faire émerger un pacte économique et social autour du caractère indispensable de l'industrie pour l'économie et la société française.

Au regard des profondes mutations induites par cet environnement industriel, les signataires conviennent d'aborder la GPEC dans la branche de manière volontariste, pertinente et dynamique.

La GPEC constitue une opportunité, tant pour les entreprises que pour les salariés, d'anticiper les évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles, et ainsi de se préparer à affronter, notamment, les quatre grands défis de demain :

- le défi technologique, qui suppose de faire face à une évolution rapide des métiers pour prendre en compte les évolutions technologiques et les innovations, résultant, notamment, des travaux des pôles de compétitivité ;*
- le défi démographique, qui suppose de rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie ; en recrutant des salariés de moins de 30 ans et en mettant en œuvre les mesures prévues par l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés ;*
- le défi de la globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale, qui implique que chaque acteur économique adapte en permanence ses compétences ;*
- le défi de l'écologie et du développement durable, qui suppose la mise sur le marché de nouveaux produits faisant appel à des technologies innovantes et nécessitant une adaptation et une évolution des compétences.*

La GPEC doit constituer un dispositif pertinent, quel que soit le contexte économique. En anticipant les mutations économiques et technologiques, elle doit permettre d'adapter et de développer les compétences des salariés pour les préparer aux futurs emplois de l'entreprise, de sécuriser ainsi leur parcours professionnel, et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'évolution des organisations du travail.

La finalité de la GPEC est de préparer l'avenir en anticipant les besoins de l'entreprise et des salariés, en emplois et en compétences. Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences, de l'entreprise et des salariés. Néanmoins, la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent. En tout état de cause, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. La GPEC est, par ailleurs, distincte des accords de méthode, tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du Travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC est une démarche initiée par l'entreprise, en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-15, la GPEC est prioritairement mise en œuvre dans le cadre de la négociation collective.

Le rôle de la branche est d'inciter les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche, et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés.

Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir les actions spécifiques de la branche, au niveau national et territorial :

- pour réaliser, dans le cadre de la CPNE et de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, une analyse des évolutions majeures de l'environnement économique, de l'emploi, des métiers et des compétences ;
- pour diffuser, en associant les instances paritaires de la branche, les informations disponibles sur les grandes tendances économiques des principales filières, ainsi que sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences ;
- pour inciter les entreprises, notamment les TPE et les PME, à s'engager dans cette démarche ;
- pour promouvoir et favoriser la mise à disposition des informations, des méthodes et des outils utiles aux salariés ;
- pour accompagner les salariés dans le maintien et le développement de leurs compétences, en tenant compte de l'évolution du marché de l'emploi, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel ;
- pour favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la branche, la mise en place de formations techniques et industrielles, à la fois dans les établissements publics et privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, et dans les centres de formation d'apprentis, ainsi que dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la GPEC, à l'égalité professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi, et, plus particulièrement, à l'emploi des salariés âgés.

Titre I

Dispositions relatives à l'accord

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Portée

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du Travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à la GPEC, ainsi qu'aux matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 2°, du même code, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national. En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de l'article L. 2241-4 précité, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les trois ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-4 du code du Travail, une négociation nationale sur la GPEC s'engage tous les trois ans. À l'occasion de cette négociation, un bilan de l'application du présent accord est effectué, afin d'envisager, le cas échéant, les modifications à lui apporter pour en améliorer l'efficacité.

Article 5

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.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

Titre II

Finalité de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La GPEC constitue une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux national et territorial ;
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;
- d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts et maintenir les salariés dans l'emploi.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Pour les entreprises, la GPEC permet, en anticipant les évolutions - dans les technologies, l'environnement, les réglementations et les normes techniques, ainsi que dans les produits et/ou les métiers -, de disposer, en temps voulu et sans à coups techniques ou sociaux, du personnel qualifié dont elles ont besoin pour maintenir et développer leur compétitivité et leurs emplois.

Pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la GPEC doit permettre d'accéder aux informations, aux accompagnements et aux outils pertinents, afin de s'orienter vers les formations et les métiers requis par l'industrie, et de sécuriser leur parcours professionnel.

Titre III

Rôle des acteurs

La GPEC implique de nombreux acteurs et se décline différemment selon les niveaux d'intervention, lesquels doivent être, dans la mesure du possible, articulés et coordonnés entre eux, dans un souci d'efficacité : le niveau interprofessionnel, le niveau de la branche, les filières, les pôles de compétitivité, les bassins d'emploi, les entreprises, les métiers.

Article 6

Niveau de la branche

Au niveau de la branche, la GPEC se situe au croisement d'une dynamique «métier», plutôt verticale et en filières recouvrant certains des rôles actuels de la CPNE et de ses GTP, et d'une dynamique «emploi», plutôt horizontale et régionale ou territoriale, en lien avec la CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de cette dernière, la CPTE.

Dans la branche, la GPEC concerne les métiers et les compétences spécifiques à la métallurgie. Elle vise également :

- les métiers et les compétences liés à des technologies et process industriels relevant d'autres branches et mis en œuvre dans les entreprises de la métallurgie ;
- les métiers et les compétences de la métallurgie exercés dans des entreprises relevant d'autres secteurs, industriels ou non ; ces métiers et compétences sont principalement liés à la conception, à l'utilisation et à la maintenance des équipements fabriqués dans la métallurgie.

Le rôle de la branche est de créer les conditions favorables pour accompagner la mise en œuvre de la démarche de GPEC dans les entreprises soumises à l'obligation prévue à l'article L. 2242-15 du code du Travail, et pour inciter et accompagner les TPE et les PME à s'engager dans cette démarche.

Pour remplir ce rôle, la branche procède à des études et analyses. Elle favorise la mise à disposition d'informations, de méthodes et d'outils, destinés à aider les entreprises à formuler leur stratégie et leurs objectifs, à analyser

les besoins en compétences disponibles, à élaborer des politiques et plans d'action en matière de ressources humaines, et à mettre en œuvre les actions d'adaptation requises.

Les conventions engageant la branche et entrant dans le champ de la GPEC sont envisagées prioritairement dans le cadre des instances paritaires existantes de la branche.

Article 6.1 **Niveau national**

Les signataires décident de renforcer, au niveau national, le rôle de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications en matière de GPEC, et d'organiser, au sein de la CPNE, des échanges et des réflexions sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences des principales filières, afin de les mettre à disposition des entreprises.

Article 6.1.1 **Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications**

L'article 1 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle est complété par les cinq alinéas suivants :

« Afin d'encourager le développement de la GPEC et d'accompagner les entreprises dans cette démarche, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie effectue, au niveau national, les analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles. Ces études peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale. Pour réaliser ces travaux, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise les études macro-économiques et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTE.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées. Il réalise les synthèses de ces différents travaux et études. Ces synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'Observatoire.

Dans le cadre de ses travaux, il peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une GPEC.

La CPNE est chargée d'effectuer le suivi des études et analyses conduites par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications».

Article 6.1.2 **CPNE dédiée à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principales filières**

Lorsqu'une entreprise - donneuse d'ordre ou sous-traitante - s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution, des technologies et des marchés, de la filière à laquelle elle appartient, afin d'analyser les tendances de transformation des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, pour les différentes filières (automobile, aéronautique, nucléaire...), concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Chaque année, est organisée au moins une réunion de la CPNE destinée à la présentation, pour une ou plusieurs filières, des données disponibles de l'Observatoire et d'études prospectives sur l'évolution, à court et à moyen terme, des emplois, des métiers et des compétences. Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à cette réunion. Le secrétariat de la CPNE adresse à ses membres les documents relatifs à cette réunion, au plus tard, huit jours avant celle-ci.

Cette présentation est suivie d'un échange entre les organisations membres de la CPNE.

Les membres de la CPNE s'assurent, respectivement, pour la partie qu'ils représentent, de la mise à disposition des informations ainsi partagées, aux entreprises sous-traitantes, notamment aux TPE et aux PME, aux salariés et aux instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

À partir de ces informations et de ces échanges, la CPNE peut décider de réaliser les études, ou de faire compléter les synthèses, prévues à l'article 6.1.1 du présent accord. Celles-ci sont publiées sur le site dédié à l'Observatoire.

Article 6.2 **Niveau régional et territorial**

Les signataires conviennent de préciser, à ce niveau, le rôle des CPREFP, afin d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés sur les évolutions prévisibles, au niveau régional et territorial, en matière d'emploi et de compétences.

Article 6.2.1 **Recueil des informations par les CPREFP**

Pour remplir leurs missions en matière d'emploi et de formation, telles que mentionnées à l'article 2-1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, les CPREFP recueillent les informations et études disponibles sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications, ainsi que sur les tendances prévisibles fournies par les différents acteurs régionaux et territoriaux chargés de l'emploi et de la formation.

Les CPREFP, avec le concours des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, recueillent les informations et études disponibles, auprès des autres branches professionnelles, notamment celles de l'industrie.

Les données recueillies doivent permettre une information réciproque des membres des CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, des membres des CPTE, sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications.

Elles sont prises en compte pour la création, la rénovation ou la suppression des qualifications professionnelles de la métallurgie (CQPM et CQPI), ainsi que pour l'organisation de la formation, initiale et continue, intéressant la branche.

Article 6.2.2 **Intervention auprès des acteurs régionaux et territoriaux**

Ces données peuvent servir de base, dans les échanges avec les acteurs publics et privés chargés de l'emploi et de la formation, notamment pour établir des plans d'action contractuels et pour conclure des conventions.

Dans cet objectif, les CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTE, recherchent, par tous les moyens, notamment par le biais de rencontres, les échanges avec les services compétents des régions et de l'État sur les informations recueillies relatives aux besoins locaux en emplois et compétences de la branche.

À la demande des COPIRE, les CPREFP transmettent, en application de l'article 5.1 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, les informations utiles susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés, sur l'évolution des emplois et des compétences.

Article 7 **Niveau de l'entreprise**

Mod. par Accord, 1^{er} juill. 2011 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

Le niveau pertinent de mise en œuvre d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Lorsqu'elle est engagée, cette démarche suppose l'implication des différents acteurs de l'entreprise et la prise en considération de son environnement industriel direct.

Article 7.1 **Dans l'entreprise**

La GPEC a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'action dans le domaine des ressources humaines, en vue d'anticiper et d'organiser, en permanence, l'ajustement entre les compétences requises par l'entreprise et les compétences détenues par les salariés. Ces plans d'action prennent en compte les compétences effectives ou potentielles, ainsi que les aspirations et les projets d'évolution professionnelle des salariés, exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 10 du présent accord.

Il relève du pouvoir de direction de l'employeur de définir la stratégie de l'entreprise et d'élaborer, en tenant compte de cette stratégie, une démarche de GPEC impliquant les différents acteurs de l'entreprise : la direction générale, la fonction ressources humaines, le management opérationnel, les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, les salariés.

En application de l'article L. 2242-15 du code du Travail, les entreprises ou les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du même code, dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés, ainsi que les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du Travail,

comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, doivent, tous les 3 ans, ouvrir une négociation sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Les signataires incitent les entreprises n'entrant pas dans le champ de l'article L. 2242-15 du code du Travail à engager une démarche de GPEC. Dans le cadre de cette démarche, les entreprises sont invitées à utiliser, en fonction de leur taille et de leurs caractéristiques, les méthodes, les outils et les éléments d'accompagnement définis aux titres IV et V du présent accord, afin de leur donner une vision globale des compétences disponibles et ainsi anticiper les besoins en compétences et qualifications des salariés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont, conformément aux dispositions légales, informés et consultés sur les mesures relatives à l'emploi et à la formation.

Dans le cadre de l'ouverture de la négociation, et des informations et consultations prévues aux alinéas précédents, l'employeur présente, aux délégués Syndicaux ou aux institutions représentatives du personnel, les perspectives disponibles d'évolution des emplois et compétences, notamment les informations résultant des éléments prévus à l'article 8.3 du présent accord. Ces perspectives tiennent compte des orientations stratégiques économiques, technologiques et commerciales de l'entreprise.

(Al. supprimé par Accord, 1^{er} juill. 2011 non étendu) Les entreprises veillent à informer les salariés, à l'occasion de l'entretien professionnel, des dispositifs de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences.

Article 7.2

Relations entre entreprises donneuses d'ordre et entreprises sous-traitantes

Article 7.2.1

Échanges sur les évolutions respectives en emplois et en compétences

En s'inspirant de la «Charte automobile», les signataires incitent les entreprises, dans leur relation donneur d'ordre/sous-traitant, à échanger sur leurs évolutions respectives en emplois et en compétences.

À cette fin, les signataires, encouragent les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes, dans le cadre de leurs relations commerciales, à prévoir les modalités d'échanges d'informations en matière de GPEC, ainsi que les mesures susceptibles de permettre d'anticiper au mieux leurs évolutions respectives en matière d'emploi et de compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

À défaut, les entreprises prennent en compte les travaux et études présentés à la réunion de la CPNE visée à l'article 6.1.2 du présent accord.

Article 7.2.2

Coopération pour le développement des compétences

Les signataires considèrent que le développement des compétences et la diversification des expériences des salariés, ainsi qu'une meilleure intégration de nouvelles compétences, peuvent être favorisés, sur un territoire, par une coopération dans ce domaine entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes.

À cette fin, les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes sont incitées à rechercher les possibilités de favoriser, sur le même territoire, le prêt de main-d'œuvre, tel que prévu dans l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, et rappelé à l'article 14.2.2 du présent accord, ainsi que la mobilité professionnelle, en utilisant notamment la période de mobilité visée à l'article 14.2.1 du présent accord.

Par ailleurs, les signataires encouragent ces entreprises à rechercher la mise en place de coopérations, afin d'optimiser les moyens de formation pour permettre l'embauche des jeunes formés par la voie de l'alternance.

Titre IV

Accompagnement des entreprises

Les signataires conviennent d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la nécessité de s'engager durablement dans une démarche de GPEC.

Ils encouragent les entreprises à utiliser les outils et les instruments, collectifs et individuels, mis en œuvre avec le concours de la branche ou des acteurs publics.

Article 8 **Outils et éléments d'accompagnement**

Article 8.1 **«Développeurs de la professionnalisation et de la GPEC»**

Les signataires considèrent que l'un des moyens les plus efficaces de sensibiliser les entreprises, et particulièrement les PME, aux problématiques de GPEC, est de leur présenter, au regard de leur situation particulière, l'intérêt de s'inscrire dans une telle démarche.

Dans le cadre des nouvelles missions dévolues aux OPCA et visées aux articles L. 6332-1-1 et L. 6332-7 du code du Travail, ils souhaitent que les développeurs de la professionnalisation, présents au sein des Adefim, puissent promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC. Ces développeurs seraient chargés, au-delà de leurs missions actuelles, de sensibiliser les entreprises et d'assurer la promotion des diagnostics GPEC prévus à l'article 9 du présent accord.

Dans cet objectif, ces développeurs doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de cette nouvelle mission. Cette formation est financée par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Les dispositions du présent article 8.1 sont mises en œuvre, à titre expérimental, pour les années 2010 et 2011. Un bilan de cette expérimentation est réalisé, au plus tard en 2012, dans le cadre de la CPNE de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires demandent au FPSPP, dans le cadre de sa mission d'accompagnement de la mise en œuvre des politiques en faveur de la professionnalisation et de l'emploi visée à l'article 3-4 de la convention cadre entre le FPSPP et l'État du 15 mars 2010, d'examiner les possibilités de financement de la nouvelle mission des développeurs.

Article 8.2 **Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences**

L'anticipation des évolutions des emplois, des métiers et des compétences est facilitée par une connaissance des mutations économiques, environnementales, démographiques et technologiques prévisibles, ainsi que par une connaissance de l'évolution des normes.

Pour accéder à cette connaissance, les entreprises peuvent utiliser, notamment, les synthèses réalisées par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et les données fournies, le cas échéant, par les CPREFP sur :

- les analyses spécifiques relatives à l'évolution et au contenu des métiers et des filières ;*
- les études prospectives sur les emplois et les compétences*
- les informations mutualisées au niveau régional sur l'évolution des emplois et des compétences disponibles.*

L'exploitation de ces synthèses permet à l'entreprise, au regard de ses projets et de son environnement, d'identifier ses métiers en émergence ou en transformation, ses métiers menacés de disparition, ses métiers affectés par la pyramide des âges (pénurie de main-d'œuvre) et ses métiers peu sensibles aux évolutions prévisibles.

Article 8.3 **Éléments permettant de réaliser un état des lieux**

La démarche de GPEC implique la réalisation de diagnostics prospectifs, qualitatifs et quantitatifs, de l'emploi, des métiers et des compétences, au moyen des instruments collectifs et individuels définis à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour établir un état des lieux des compétences disponibles, l'entreprise, en fonction de sa taille et de ses caractéristiques, utilise, par exemple, les éléments suivants :

- pyramide par sexes et âges ;*
- pyramide des anciennetés ;*
- cartographie des emplois, des métiers et des compétences ;*
- analyse des activités et définition des emplois ;*
- identification des compétences stratégiques, rares ou à préserver ;*
- identification des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ou d'autres sites ou services de l'entreprise ;*
- recensement des polyvalences et des polycompétences, ainsi que des passerelles entre les métiers ou les familles de métiers ;*
- entretien professionnel, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, passeport, validation des acquis de l'expérience ou évaluations pré-formatives.*

Article 9

Partenariats et accompagnements financiers

Les signataires rappellent que les entreprises peuvent être accompagnées et aidées, techniquement et financièrement, dans leur démarche de GPEC, par l'Union Européenne (à travers le FSE), l'État (notamment dans le cadre de partenariats avec OSEO), les régions, la branche ou tout autre partenaire public ou privé.

Pour aider les TPE et les PME à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCAIM prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du Travail. À compter du 1^{er} juillet 2010, la prise en charge de ces diagnostics GPEC se substitue, pour les TPE et les PME, à la mesure, mise en place en 2009, d'accompagnement des entreprises pour le recensement des besoins en formation.

Par ailleurs, les signataires décident de promouvoir, au niveau des instances paritaires de la branche, la conclusion, au niveau national ou régional, d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), de contrats d'études prospectives (CEP) et d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Toute autre action collective, notamment avec les acteurs publics, visant à accompagner la reprise et la transmission d'entreprises, ainsi que celles visant à accompagner les évolutions des filières et des secteurs industriels, type «Charte automobile», pourra également être envisagée et développée.

Titre V

Accompagnement des salariés et sécurisation des parcours professionnels

La mise en œuvre de la GPEC doit permettre au salarié d'anticiper et de développer son parcours professionnel, en l'adaptant à l'évolution des métiers et des compétences requises.

En fonction des résultats des diagnostics collectifs et individuels, les entreprises mettent en œuvre, en tant que de besoin, des mesures d'accompagnement des salariés destinées à leur permettre d'acquérir les compétences et les qualifications nécessaires, ou à dynamiser leur parcours dans le cadre d'une mobilité professionnelle sécurisée.

Ces mesures s'appuient notamment sur les entretiens professionnels, le passeport, la transmission des savoirs et des compétences, la formation professionnelle et la mobilité. Elles doivent contribuer à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans le cadre de ces mesures d'accompagnement, les entreprises portent une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, à la mixité professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la gestion des âges.

Article 10

Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière

(Article abrogé et remplacé par Accord du 1^{er} juillet 2011)

Tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45^{ème} anniversaire, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article de 8 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

Ces entretiens ont, respectivement, un objet distinct de celui des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ils peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils ont notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son parcours professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Pour accompagner les PME - TPE et leurs salariés, la branche met à disposition des entreprises, des managers et des salariés, un guide simple relatif à la mise en place et au contenu des entretiens professionnels.

Article 11

Transmission des savoirs et des compétences

Mod. par Accord, 1^{er} juill. 2011 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

La transmission des savoirs et des compétences contribue à la réussite d'une démarche de GPEC.

Les entreprises veilleront :

- à identifier les savoirs et les compétences requis à moyen terme, devant être transmis aux jeunes salariés, aux salariés nouvellement recrutés et aux salariés bénéficiant d'une mobilité professionnelle interne ;

- à identifier les salariés de l'entreprise, notamment les salariés âgés, détenteurs de ces mêmes savoirs et compétences ;

- et à mettre en place, le cas échéant, un plan de transmission de ces savoirs et compétences.

Les signataires insistent sur la nécessité pour les entreprises de veiller, en particulier, à la transmission des savoirs non écrits et des «savoir-faire» non formalisés.

Dans le cas où un plan, individuel ou collectif, de transmission des savoirs et des compétences est mis en place, il tient compte des dispositions en matière de tutorat, de l'article 11 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

(Al. supprimé par Accord, 1^{er} juill. 2011 non étendu) Le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 12

Passeport

(Article abrogé et remplacé par Accord du 1^{er} juillet 2011)

Le passeport orientation et formation, prévu à l'article L. 6315-2 du code du Travail, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels visés à l'article 10 du présent accord.

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Les signataires décident de définir, dans le cadre de la négociation à venir sur la formation professionnelle, le contenu de ce passeport, ainsi que ses conditions de diffusion.

Article 13

Formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la GPEC. Elle amène les entreprises, ainsi que les salariés, à adapter les compétences et qualifications détenues aux compétences et qualifications requises.

Les signataires rappellent que, pour donner aux entreprises et aux salariés les moyens adaptés à leurs besoins respectifs, la GPEC doit s'appuyer sur les dispositifs légaux et conventionnels permettant de mettre en œuvre les actions :

- d'adaptation au poste de travail ;

- d'évolution dans l'emploi ou de maintien dans l'emploi ;

- de développement des compétences ;

- de bilan de compétences ;

- de validation des acquis de l'expérience ;

- de professionnalisation ;

- visant à obtenir une qualification professionnelle.

Les entreprises porteront une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences

des évolutions économiques, technologiques et du marché de l'emploi.

Article 14 **Mobilité professionnelle à la demande du salarié**

La GPEC peut permettre d'anticiper et d'accompagner la mobilité professionnelle des salariés, de mieux prendre en compte leurs souhaits d'évolution et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels.

Le présent article a pour objet de définir des dispositions particulières applicables à la mobilité professionnelle à l'initiative du salarié.

Article 14.1 **Mobilité interne**

Par l'expression «mobilité interne», le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'emploi ou de fonction, au sein de la même entreprise.

Les signataires rappellent que, à l'occasion de ce changement, le salarié peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période probatoire lors de la prise de cet autre emploi ou de cette autre fonction.

Si les parties conviennent d'une période probatoire, celle-ci donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature d'un avenant au contrat de travail. L'avenant indique l'objet et la durée de la période probatoire. Il indique également, pour le nouvel emploi ou la nouvelle fonction, le classement applicable, la rémunération et le lieu de travail.

Pendant la période probatoire, l'insuffisance professionnelle du salarié dans le nouvel emploi ou dans la nouvelle fonction ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Il peut être mis fin à la période probatoire, avant le terme de celle-ci, par l'une ou l'autre des parties, si elle estime que la période probatoire n'est pas satisfaisante. Dans ce cas, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans son emploi précédent.

Au terme de la période probatoire, si aucune des deux parties n'a demandé qu'il y soit mis fin dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, le salarié se trouve, de plein droit, confirmé dans son nouvel emploi ou dans sa nouvelle fonction.

Article 14.2 **Mobilité externe**

Par l'expression «mobilité externe», le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'entreprise. La mobilité externe peut être facilitée par une période de mobilité ou par un prêt de main-d'œuvre.

Article 14.2.1 **Période de mobilité**

Le salarié justifiant d'une ancienneté de deux ans peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période de mobilité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente de celle de son employeur, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité auprès de l'employeur.

Article 14.2.1.1 **Ouverture du droit à la période de mobilité**

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet, la durée et la date d'effet de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Il indique également que la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, au terme de la période de mobilité, n'est pas soumise au respect, par l'intéressé, d'un préavis de démission.

Il peut préciser, le cas échéant, que l'employeur acceptera, au terme de la période de mobilité, une rupture conventionnelle du contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail.

Article 14.2.1.2 **Cessation de la période de mobilité**

Le retour du salarié dans l'entreprise, avant le terme de la période de mobilité, ne peut intervenir que du commun accord des parties.

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture

autorisés par la loi, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur.

I - Cessation par démission

Au terme de la période de mobilité, à moins que le contrat de travail ne soit rompu selon l'un des autres modes de rupture autorisés par la loi, il appartient au salarié qui n'entend pas reprendre son emploi antérieur de manifester sa volonté auprès de l'employeur, de manière expresse et non équivoque. Cette démission n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une et l'autre des parties.

II - Cessation par rupture conventionnelle

Les parties peuvent convenir, soit dans l'avenant attribuant au salarié la période de mobilité, soit au terme de celle-ci, que, dans le cas où salarié n'entendrait pas reprendre son emploi au terme de la période de mobilité, le contrat de travail prendra fin par rupture conventionnelle, dans les conditions prévues aux articles codeL. 1237-11 à L. 1237-16 du code du Travail.

Dans ce cas, si la procédure de rupture conventionnelle doit se dérouler, en tout ou partie, après le terme de la période de mobilité, le salarié qui n'entend pas reprendre son emploi, durant le laps de temps séparant le terme de la période de mobilité de la date de cessation effective du confiât de travail telle que définie à l'article L. 1237-13, alinéa 2, du code du Travail, bénéficie, sur sa demande, d'un congé non rémunéré couvrant ce laps de temps.

III - Concomitance avec une procédure de licenciement pour motif économique

Les dispositions du présent paragraphe III ont pour objet de préciser les modalités d'articulation de la période de mobilité avec une éventuelle procédure de licenciement pour motif économique.

A - Période de mobilité en cours

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu au titre d'une période de mobilité est présumé, jusqu'au terme de celle-ci, vouloir réintégrer son entreprise d'origine à l'issue de cette période. De ce fait, il se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en œuvre dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures - d'origine législative et conventionnelle - attachés au licenciement pour motif économique.

B - Période de mobilité arrivée à son terme

1^o Salarié ayant repris son emploi dans l'entreprise

Le salarié qui a repris son emploi dans l'entreprise au terme de la période de mobilité se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en œuvre dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures - d'origine législative et conventionnelle - attachés au licenciement pour motif économique.

2^o Salarié ne souhaitant pas reprendre son emploi dans l'entreprise

Le présent 2^o est applicable lorsque, au terme de la période de mobilité, le salarié n'entend pas reprendre son emploi dans l'entreprise et se trouve dans l'une des situations suivantes :

- a) le salarié a été désigné par les critères d'ordre des licenciements ;
- b) l'unique poste de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié est supprimé ;
- c) tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié sont supprimés ;
- d) un plan de départ volontaire est en œuvre, dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, concernant la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- e) le salarié a refusé une proposition de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail dans les conditions prévues à l'articleL. 1222-6 du code du Travail et il se trouve dans l'attente de la notification de son licenciement pour motif économique.

Lorsque le contrat de travail prend fin selon le mode de rupture prévu au II ci-dessus l'employeur communique au salarié, avant cette rupture, le motif économique justifiant le projet de licenciement pour motif économique, et l'informe des mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il lui indique que ces mesures ne seront pas applicables si le contrat de travail prend fin selon ce mode rupture.

Lorsque le contrat de travail prend fin selon le mode de rupture prévu au I ci-dessus, l'employeur communique au

salarié les informations mentionnées à l'alinéa précédent après réception de la notification de la démission. Le salarié dispose alors d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la manifestation expresse et non équivoque (date d'envoi s'il s'agit d'une lettre recommandée) de sa volonté de démissionner. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à l'employeur, soit par remise en main propre contre décharge, soit par courrier recommandé avec accusé de réception.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables dans les situations visées aux paragraphes a) à d) ci-dessus. Elles sont également applicables dans la situation visée au paragraphe e), dès lors que le motif économique et les mesures d'accompagnement sont légalement communicables.

Dans les situations visées au présent paragraphe 2°, l'employeur verse au salarié l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il est exonéré, à l'égard du salarié, des autres obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliqueront qu'après l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur pleine application.

3° Non - cumul des indemnités ayant le même objet

L'indemnité conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, ne se cumule pas avec l'indemnité de rupture du contrat de travail prévue au titre de la cessation de la période de mobilité par voie de rupture conventionnelle.

Article 14.2.2 Prêt de main-d'œuvre

Les signataires rappellent que le prêt de main-d'œuvre, tel que prévu par l'article L. 8241-2 du code du Travail, peut constituer un autre moyen, simple et sécurisé, d'accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise.

Le prêt de main-d'œuvre est soumis aux règles définies aux articles 8 à 15 de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie.

Les signataires rappellent également que, lorsqu'une expérience de mobilité est réalisée dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, le transfert définitif du salarié, au service de l'entreprise utilisatrice, peut s'opérer non seulement par embauche directe par cette dernière entreprise, mais encore par voie de mutation concertée. La mutation concertée est soumise à l'accord exprès des deux entreprises et du salarié.

En cas de mutation concertée, aucun préavis n'est dû par l'une ou l'autre des parties, l'ancienneté du salarié est maintenue par le nouvel employeur, et aucune période d'essai ne peut être convenue entre le salarié et le nouvel employeur.

Les signataires rappellent qu'un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du titre V de l'accord national du 7 mai 2009 précité, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Accord du 12 juillet 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CGC ;

FNSM CFTC ;

CFDT METAL ;

USM FO.

Mod. par Accord 21 oct. 2014, étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

IUMM.

Préambule

Placés au cœur d'un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir-faire, et innover sans cesse pour se préparer aux évolutions technologiques et démographiques, ainsi qu'aux évolutions de leur environnement.

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux enjeux de renouvellement des compétences des entreprises industrielles et souhaitent se mobiliser pour la préservation et le développement de l'emploi industriel.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique favorable à l'emploi, notamment dans son aspect intergénérationnel.

Malgré un contexte particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent permettre aux entreprises industrielles de préparer l'avenir et de relever les défis de demain.

À cette fin, ils partagent la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

Le dispositif du «contrat de génération» constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, et en fonction du diagnostic de branche préalablement établi, le présent accord national répond au triple objectif, pour la métallurgie, d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), de maintenir et développer l'emploi des salariés âgés, et, enfin, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il s'inscrit dans la continuité des actions, d'ores et déjà menées dans la branche, de l'amélioration des conditions de travail et de la lutte contre toute forme de discrimination illicite, notamment en raison de l'âge, de l'origine, du sexe, ou encore en raison de l'état de santé ou de handicap des salariés. Il prend en compte plus particulièrement les objectifs développés dans l'accord national du 19 juin 2007 modifié, relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'égalité et à la mixité professionnelle, à la formation professionnelle, à l'emploi.

Il prend la suite de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

I. Priorités de la branche dans la gestion des âges

Article 1 Éléments du diagnostic¹

¹ Le diagnostic a été établi à partir des données publiques (DADS) sur les trois dernières années disponibles (2008, 2009 et 2010).

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du Travail, l'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche de la métallurgie, prenant en compte les bilans de l'accord national du 4 décembre 2009 sur les salariés âgés dans la métallurgie et de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle. Ce diagnostic, qui est annexé au présent accord, laisse ressortir les éléments suivants :

La population des salariés de la métallurgie se caractérise, en 2010, par une moyenne d'âge de 41,5 ans (40,8 en 2008), légèrement supérieure à celle de l'ensemble des salariés qui est de 40 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge des moins de 30 ans. Seulement 16 % des salariés se situent dans cette tranche d'âge en 2010 (18,4 % en 2008), contre 22,4 % pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, la part des salariés de moins de 26 ans ne représente que 7,9 % des effectifs en 2010 (9,3 % en 2008), contre 12,6 % pour l'ensemble des salariés.

En 2010 :

— 71,1 % des salariés employés dans la branche appartiennent à la tranche d'âge 30-54 ans (70,3 % en 2008). Les salariés de 30 à 39 ans représentent 26,4 % des effectifs en regard de 44,7 % pour les 40 à 54 ans ;

— 27,4 % des salariés de la métallurgie (25,4 % en 2008) sont âgés de 50 ans et plus contre 24,5 % seulement pour l'ensemble des salariés ;

— 12,8 % des salariés de la métallurgie (11,3 % en 2008) sont âgés de 55 ans et plus. Une progression est également observée pour les 58 ans et plus, dont la part ressort à 4,8 % en 2010 contre 4,2 % en 2008.

La pyramide des âges de la branche fait donc apparaître, d'une part, un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble de la population active, et, d'autre part, une prévision d'un nombre important de départs à la retraite à l'horizon 2015.

En parallèle, les caractéristiques des contrats de travail dans la branche, hors intérim, font apparaître un fort taux d'emploi en CDI (93,7 %)². Sur cette même année 2010, 72,7 % des jeunes de moins de 30 ans bénéficient d'un CDI.

² Selon l'enquête emploi réalisée en 2010 par l'INSEE auprès d'un échantillon de ménages, le taux d'emploi, hors intérim, en CDI dans la branche, ressort à 95,3 % en regard de 88,6 % pour l'ensemble des salariés.

La part des recrutements en CDI est de 59 % au cœur de la crise économique (2010) avec de forts contrastes selon les tranches d'âges.

Ainsi :

— 31,9 % des moins de 30 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;

— 21,6 % des moins de 26 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;

— 82 % des 55 ans et plus recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI.

Sur la période 2008-2010, la part des recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) est restée stable. Pour la même période, le diagnostic de branche fait apparaître un recul de la part des recrutements en CDI des jeunes de moins de 30 ans. Ce recul est toutefois compensé par une augmentation sensible de la part des recrutements de jeunes en alternance. Cet accroissement coïncide avec les efforts déployés par la branche, dans un contexte économique difficile, pour maintenir, et faire progresser, le nombre d'alternants dans les entreprises de la métallurgie.

L'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers, réalisée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie a permis une estimation des besoins futurs en recrutement de la branche à l'horizon 2015 et 2020.

Selon cette étude, et malgré la crise économique et l'érosion de l'emploi industriel, les entreprises de la branche auront besoin de recruter, en moyenne, entre 115 000 et 128 000 personnes par an d'ici 2020 (recrutements exogènes³), sans préjudice des recrutements à l'intérieur de la branche.

³ Les recrutements « exogènes » visent les recrutements de personnes dont l'origine est extérieure à la métallurgie et qu'il s'agit de faire venir dans les entreprises de la branche.

L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant notamment pour faire face au nombre élevé de départs à la retraite à venir estimé entre 29 600 et 32 000 salariés par an d'ici 2020.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de rajeunir la population salariée, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent nécessairement dans le cadre des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuent à atteindre ces objectifs.

Article 2

Entreprises concernées

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du Travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, de bénéficier de l'aide de l'État mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'État dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du Travail. Le « contrat de génération » constitue, pour ces entreprises, un dispositif particulièrement adapté pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Enfin, en application de l'article L. 5121-9 du code du Travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ont l'obligation d'être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, à défaut d'accord collectif, d'élaborer un plan d'action, dans les conditions prévues aux articles L. 5121-11 et suivants du code du Travail.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et

aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 3 **Tranches d'âges prioritaires**

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 30 ans, et plus particulièrement ceux âgés de moins de 26 ans.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Article 4 **Objectifs chiffrés**

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité des entreprises de la branche.

En outre, compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'impact des mesures prises par le présent accord sur les objectifs mentionnés ci-après ne pourra être évalué qu'à compter de l'année 2015. L'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2017.

Toutefois, conformément au Titre VI du présent accord, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

Article 4.1 **Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée**

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient, en moyenne, 17 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 24,1 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Pour la même période, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient en moyenne 8,4 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 12,2 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche, en CDI et CDD, hors contrats en alternance, sur la période 2008-2010, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à au moins 27 % la part de salariés âgés de moins de 30 ans et à au moins 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

Article 4.2 **Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés**

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de 58 ans et plus représentaient en moyenne 4,5 % des effectifs des entreprises de la branche.

Par ailleurs, sur la même période, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,4 % des salariés recrutés annuellement dans la branche en CDI.

Les signataires se fixent l'objectif d'atteindre 6 % de salariés âgés de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche, au terme du présent accord.

Ils se fixent également un objectif de maintenir, au niveau de l'année 2010, soit à 11 %, la part des salariés âgés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche en CDI, au terme du présent accord.

Article 5 **Actions prioritaires à mettre en œuvre**

En ce qu'elle contribue à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion active des âges relève avant tout de l'entreprise. C'est en fonction de sa stratégie, de son environnement, de ses perspectives de développement et de ses spécificités, mais également, en fonction d'une véritable politique de l'emploi et de la formation professionnelle prenant en compte la situation des salariés, que l'entreprise pourra s'inscrire efficacement dans le dispositif «contrat de génération».

Les signataires considèrent que le rôle de la branche, dans le dispositif «contrat de génération», est de faire prévaloir et de promouvoir l'emploi en CDI, en mettant en œuvre trois actions principales :

1° sensibiliser les entreprises, en particulier les PME et les TPE, à l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés dont le support principal est un guide de sensibilisation à la gestion des âges. Il comporte des éléments visant à promouvoir l'intérêt du recrutement en CDI et du maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise. La campagne de communication a également pour objectif d'informer les entreprises et les salariés sur les aides et les outils mis en place dans le cadre du contrat de génération ;

2° créer les conditions favorables à la gestion des âges en mettant à la disposition des entreprises des outils pertinents. Ces outils ont pour objet de les aider à établir un diagnostic de leur situation démographique, des emplois et des compétences au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés et de faciliter la transmission des savoirs et compétences ;

3° recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle, ainsi que de transmission des compétences et des savoir-faire. L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications recense des pratiques d'entreprises, identifie et analyse leurs conditions de réussite et les difficultés rencontrées, et diffuse celles pouvant être transposées par d'autres entreprises.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, sur les sites internet des signataires et sur le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, de documents et d'outils visés au présent accord.

Ces documents et outils sont également repris dans le cadre d'autres actions engagées par l'UIMM ou par les organisations syndicales représentatives de salariés (tables rondes, colloques, séminaires, campagnes de communication,...).

Les documents et outils visés ci-dessus prennent en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité dans emploi, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations illicites, à l'embauche et durant le déroulement de carrière, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Les actions menées par la branche en application du présent accord s'inscrivent dans l'objectif général de promotion des métiers de la métallurgie auprès des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'auprès des différents prescripteurs de formations.

II. Gestion active des âges

Article 6

Finalité

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié. Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;
- de miser sur la diversité des générations, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 7

Accompagnement des PME

Article 7.1

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et déploiement du contrat de génération

Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés, et d'effectuer les prévisions de départ à la retraite, les TPE et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC visé à l'article 9 de l'accord national du 17 mai 2010. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Par ailleurs, indépendamment du diagnostic visé à l'alinéa précédent, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil «contrat de génération» pouvant être pris en charge financièrement par l'État, dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les signataires demandent au conseil d'administration de l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'État pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE et PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui/conseil «contrat de génération», en lien avec les orientations définies par le présent accord.

La campagne de communication visée à l'article 5, 1°, intègre un volet incitatif aux différents outils visés par le présent article.

Article 7.2

Guide de gestion des compétences

L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications élabore un guide méthodologique visant à accompagner les entreprises, et notamment les PME et TPE :

— dans leurs problématiques liées à la gestion des compétences, par exemple en matière d'organisation, de formation, de management et de recrutement, et,

— dans l'identification des compétences transversales et transférables afin de faciliter, le cas échéant, la transmission des compétences, la construction de parcours professionnels et donc la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Article 7.3

Information des instances représentatives du personnel

Les entreprises visées à l'article L. 5121-8 du code du Travail qui sollicitent l'aide visée à l'article L. 5121-17 transmettent, au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, le diagnostic visé à l'article L. 5121-10, préalablement à son envoi à l'autorité administrative.

III. Insertion durable des jeunes

Article 8

Modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises

Article 8.1

Recrutement des jeunes

Pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche, et afin d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il est nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie auprès des jeunes, et d'accompagner les entreprises, notamment les PME, dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

Article 8.1.1

Attractivité des métiers

La branche de la métallurgie pâtit d'un déficit d'image structurel en dépit des nombreuses actions menées auprès des jeunes, de leurs familles et des différents prescripteurs de formation.

Ainsi, chaque année, les offres d'emploi en alternance ne sont pas toutes pourvues dans les entreprises de la métallurgie, en raison notamment du manque de candidats dans certains métiers de la métallurgie ou parce que leur formation initiale ne correspond pas aux besoins exprimés par les entreprises.

La branche poursuit les actions visées à l'article 4 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 (accueil/visites d'entreprises, actions sur les prescripteurs, rencontres avec les acteurs du système éducatif, partenariats avec Pôle emploi, missions locales...), et s'assure que la mise en place effective du service public de l'orientation prend en compte les problématiques de recrutement des entreprises industrielles.

Article 8.1.2

Guide du recrutement

Afin d'accompagner les personnes chargées du recrutement et de l'accompagnement des jeunes dans les entreprises de la métallurgie, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications actualise le «guide du recrutement» avec un volet portant notamment sur les nouveaux modes de recrutement, la gestion de la diversité des profils, la mise en place de méthodes adaptées à l'intégration de nouvelles générations, ainsi que sur l'intérêt, pour l'entreprise, du recrutement des jeunes en CDI.

Article 8.1.3

Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

Article 8.2

Parcours d'accueil des jeunes embauchés

L'intégration d'un jeune embauché est facilitée par la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise. Les parcours d'accueil des nouveaux salariés, pour être pertinents, doivent s'adapter à la diversité des organisations des entreprises et à leur environnement. La remise d'un livret d'accueil, ainsi que la désignation d'un référent pour accompagner le nouvel embauché, constituent deux actions prioritaires facilitant la découverte du nouveau cadre de

travail.

Par ailleurs, l'accueil d'un jeune embauché est facilité par son intégration dans une équipe de travail.

Article 8.2.1 Livret d'accueil

Afin d'accompagner les entreprises dans l'intégration réussie des jeunes salariés, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications élabore un modèle «type» de livret d'accueil des jeunes embauchés, utilisable en particulier par les PME.

Le livret d'accueil comprend notamment la présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses locaux et de ses activités, du cadre de travail (restauration, horaires de travail, prise de congés...), des consignes minimales de sécurité et d'environnement, du règlement intérieur, des informations sur la complémentaire santé et la prévoyance, ainsi que sur les instances représentatives du personnel.

Le livret d'accueil comprend, lorsqu'ils existent, les outils mis en place par l'entreprise pour accompagner les salariés dans leurs problématiques de transport et de logement (garantie des risques locatifs...).

Le livret d'accueil peut également comporter un volet social visant à présenter et promouvoir les avantages apportés dans l'entreprise par la négociation collective, l'intitulé de la convention collective applicable, la liste des accords collectifs d'entreprise applicables, ainsi que la liste des représentants du personnel.

Article 8.2.2 Désignation d'un référent dans l'entreprise

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du Travail désignent un salarié «réfèrent» chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation du référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de cinq au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le livret d'accueil ou une information sur son accès à la formation, ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

Article 9 Accompagnement des jeunes embauchés

Au-delà de l'accueil lors de son embauche, l'intégration du jeune dans l'entreprise et la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail font l'objet d'un suivi régulier avec son responsable hiérarchique et son référent. La forme et la fréquence de ce suivi sont adaptées aux fonctions confiées au jeune ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise.

Dans les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du Travail, l'entretien de suivi visé à l'article 5, c) de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, qui a lieu entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, peut être réalisé à l'issue de la période d'essai et au plus tard au moment du premier entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011.

Pour faciliter la mise en œuvre de cet entretien, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications ajoute au «guide de l'entretien professionnel» un volet sur l'entretien de suivi visé à l'alinéa précédent.

Article 10 Perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Mod. par Accord 21 oct. 2014, étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
IUMM.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FO ;
CFE CGC.

Article 10.1

Recrutement en alternance

La branche a défini, depuis plusieurs années, une politique ambitieuse d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Ces contrats constituent, pour les entreprises, une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et qualifications, et, pour les jeunes, un moyen adapté leur permettant d'accéder à un premier emploi en CDI.

Pour renforcer l'attractivité de ces contrats auprès des jeunes, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par l'accord du 1^{er} juillet 2011, simplifier et revaloriser les rémunérations minimales applicables aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Par ailleurs, ils se sont engagés, depuis 2009, malgré un contexte économique particulièrement difficile, à favoriser le maintien, puis la progression du nombre d'alternants dans la branche. Ainsi, l'ambition qu'ils se sont fixée en 2011 était d'atteindre le nombre de 40 000 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation présents dans les entreprises de la branche à la fin 2012.

Au terme de l'année 2012, plus de 37 600 contrats en alternance ont été recensés, soit une progression de près de 11 % par rapport à 2010, et ce, malgré, à la fois, une nouvelle dégradation de la conjoncture économique et la contraction des financements dédiés à l'alternance.

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis des CFA industriels, 85 % des apprentis avaient trouvé un emploi six mois après leur formation en apprentissage.

(Accord 21 oct. 2014, étendu) Dans la mesure où l'alternance constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion durable, en CDI, des jeunes dans les entreprises industrielles, les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de «42 000» contrats au terme du présent accord.

Cet effort supplémentaire pour l'emploi des jeunes suppose, non seulement que l'activité des entreprises de la métallurgie retrouve un niveau suffisant, mais encore que soit mise en œuvre, en faveur de l'alternance, dans le cadre législatif et réglementaire actuel, comme dans ses éventuelles évolutions, une politique générale ambitieuse permettant à la branche de bénéficier des moyens financiers nécessaires, afin de mobiliser les financements spécifiques au développement des contrats en alternance dans les entreprises de la métallurgie.

Enfin, les signataires précisent que les outils mentionnés aux articles 8.2 et 9 sont de nature à faciliter l'intégration des alternants dans l'entreprise.

Article 10.2

Elèves et étudiants stagiaires

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'Éducation et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Afin d'accompagner les élèves et les étudiants stagiaires lors de leur arrivée au sein de l'entreprise, le livret d'accueil visé à l'article 8.2.1 du présent accord peut être remis aux stagiaires. De même, le référent visé à l'article 8.2.2 peut être désigné pour faciliter l'intégration de l'élève ou l'étudiant stagiaire.

Article 10.3

Recrutement de doctorants

Les signataires souhaitent développer les échanges entre les laboratoires de recherche, leurs doctorants et les entreprises, afin d'accroître les potentialités d'innovation nécessaires à la compétitivité des entreprises industrielles.

À cette fin, le dispositif des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) constitue un outil adapté, pour toutes les entreprises, qu'il convient de promouvoir et de développer. Il constitue également un moyen d'insertion professionnelle d'étudiants doctorants à l'issue de leur thèse.

Afin de promouvoir le recours à la convention CIFRE, la campagne de communication mentionnée à l'article 5, 1^o comprend un volet présentant ce dispositif.

IV. Emploi des salariés âgés

Article 11

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite

Dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif aux salariés âgés dans la métallurgie, un guide de sensibilisation intitulé «employer des seniors : atouts et opportunités» a été créé et mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche.

Ce guide de sensibilisation porte notamment sur l'intérêt de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cesse de travailler, et sur les mesures d'origine légales ou conventionnelles (interprofessionnelle ou de branche) déjà existantes qui peuvent motiver les salariés à continuer à travailler, telles que :

- les majorations de droits à la retraite que peut engendrer cette prolongation ;
- les possibilités d'aménagements d'horaires (passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié ; priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir ; télétravail ; utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Les mesures présentées dans le guide de sensibilisation «employer des seniors : atouts et opportunités» sont actualisées et intégrées au guide sur la gestion des âges visé à l'article 5, 1^o du présent accord.

Article 12

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du Travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Pour favoriser le recrutement de salariés âgés dans les entreprises de la métallurgie, l'accord national du 4 décembre 2009 avait prévu, d'une part, la création d'un guide du recrutement prenant en compte les problématiques spécifiques aux salariés âgés, et, d'autre part, le triplement du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

Le guide du recrutement a été largement diffusé. En application de l'article 8.1.2 du présent accord, sa version actualisée est intégrée à la campagne de communication visée à l'article 5, 1^o.

S'agissant des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus 45 ans, malgré une progression sensible de leur nombre pendant la durée de l'accord, l'objectif initial de triplement n'a pas été atteint.

Les signataires maintiennent leur attachement à ce dispositif, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle, qui permet aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

En 2012, 239 contrats de professionnalisation ont été conclus par les entreprises de la métallurgie avec des salariés âgés de plus 45 ans.

Les signataires se fixent pour objectif de porter à 600, au terme du présent accord, le nombre de contrats de professionnalisation conclus annuellement par les entreprises de la métallurgie avec des salariés de plus 45 ans.

À cette fin, la campagne mentionnée à l'article 5, 1^o comprend la diffusion auprès des entreprises et du service public de l'emploi d'un document dédié détaillant les incitations au recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans (prises en charge préférentielles de l'OPCAIM, exonération des charges sociales, aides au recrutement...).

Article 13

Anticipation des évolutions professionnelles

La poursuite des carrières professionnelles suppose que les entreprises mettent en œuvre, aux moments clés des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et, par voie de conséquence, une éventuelle mobilité professionnelle pour les candidats à celle-ci.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, dont le contenu est précisé à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, a fait l'objet d'un guide, portant à la fois sur la présentation de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre. Ce guide a été largement diffusé auprès des entreprises. La diffusion de ce guide est poursuivie dans le cadre de la campagne de communication visée à l'article 5, 1^o.

Article 14

Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation professionnelle

Les résultats combinés des mesures issues de l'accord national du 4 décembre 2009 et de celui du 1^{er} juillet 2011 ont permis de faire progresser significativement la part des salariés de plus 45 ans dans les bénéficiaires des for-

mations financées par l'OPCAIM.

En 2012, 42 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM étaient âgés de plus de 45 ans.

Par ailleurs, pour la même année, 29 % des bénéficiaires d'une formation faisant l'objet d'un financement par l'OPCAIM et visant l'obtention d'une qualification professionnelle étaient âgés de plus de 45 ans.

En cohérence avec la part des salariés de plus de 45 ans dans la branche (39 % en 2010), les signataires se fixent pour objectif de maintenir, pour la durée de l'accord, la part de ces salariés à hauteur de :

— 40 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM⁴ ;

⁴ *Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF*

— 30 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM⁵ et visant l'obtention d'une qualification professionnelle

⁵ *Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF*

⁶ .

⁶ *Titre ou diplôme à finalité professionnelle, CQPM, CQPI et certification inscrite au RNCP*

Article 15

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En complément des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés.

L'objectif est d'inciter les chefs d'entreprises de la métallurgie à renforcer ou à mettre en œuvre une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail définies à l'article D. 4121-5 du code du Travail.

Article 15.1

Données utiles pour réaliser le diagnostic, la programmation et le suivi des actions de prévention

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.

Article 15.1.1

Données concernant la branche

Les données annuelles de la Caisse nationale d'assurance maladie relatives à la métallurgie et disponibles sur le site <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/> contribuent au diagnostic global de la situation de la branche et comportent des indicateurs pour mesurer les évolutions et l'impact des mesures de prévention.

Les indicateurs retenus pour évaluer les mesures de prévention sont les données relatives à la santé au travail transmises par la Caisse nationale d'assurance maladie au Comité technique national de la métallurgie, notamment l'évolution des indices et des taux de fréquence et de gravité ATMP, les études sectorielles quantitatives ou qualitatives relatives à la sinistralité ou à la prévention.

Par ailleurs, lors de l'évaluation de ces mesures, un point particulier est fait sur la prévention des risques psychosociaux, notamment du stress au travail, en observant les accords collectifs et les pratiques dans ce domaine, ainsi que les statistiques de la branche fournies par le Comité technique national de la métallurgie.

Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise concernant l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, et comprenant, notamment, les indicateurs, les faits saillants de l'année écoulée ainsi que le bilan des moyens et des actions réalisées, figure dans le rapport annuel visé à l'article L. 4612-16 du code du Travail. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du travail et réalisés préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou à l'élaboration d'un plan d'action doivent comporter des éléments relatifs aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter la réa-

lisation de diagnostics d'entreprise portant sur les risques professionnels.

Ces diagnostics sont joints aux accords et plans d'action transmis à l'autorité administrative.

La synthèse des éléments relatifs aux conditions de travail et à la prévention de la pénibilité contenus dans les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du Travail, constituerait une donnée importante pour le suivi de l'évolution de la situation de la branche. Elle permettrait également d'évaluer le développement de pratiques, et, en particulier, de celles qui innovent, telles que :

- les diagnostics ergonomiques et les adaptations de postes de travail ;
- la mécanisation des tâches de manutention ;
- l'intégration de l'ergonomie lors de l'acquisition de nouveaux équipements, ou lors de la conception des cahiers des charges de nouveaux équipements, des procédés de production ou d'organisations du travail ;
- les outils et méthodes de traçabilité ;
- les politiques de maintien dans l'emploi.

À cette fin, les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de permettre à la branche d'avoir accès à des données synthétiques provenant de ces diagnostics et des documents annuels d'évaluation visés à l'article L. 5121-15 du code du Travail.

Article 15.1.2 **Données concernant les entreprises**

Les éléments retenus pour le diagnostic peuvent être quantifiés, notamment par des indicateurs de sinistralité ou des indicateurs de processus (par exemple, le nombre de postes de travail faisant l'objet d'aménagement ou le nombre de personnes formées). Des indicateurs qualitatifs peuvent être également utilisés.

Contribuent, notamment, au diagnostic, à la programmation et au suivi des actions de prévention :

- le document unique d'évaluation des risques ;
- les données transmises par le service de santé au travail à l'entreprise : fiches d'entreprises, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail ;
- la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, du fait, notamment, de leur exposition à des agents physiques ou chimiques. Cette liste est établie et conservée par l'entreprise ;
- le rapport annuel écrit, présenté par l'employeur au CHSCT, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année. Ce rapport fait l'objet d'un avis du CHSCT. Les principaux indicateurs sont les suivants : nombres d'accidents du travail (trajet, travail, mission, mortels), taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'incapacités permanentes, nombre et nature des maladies professionnelles, soins infirmeries, cotisation accidents du travail, effectifs travaillant, selon le cas, en équipe, de nuit, à des tâches répétitives.
- 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 CHSCT sur le rapport et le programme annuels de prévention ;
- les propositions du CHSCT sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;
- les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CHSCT ;
- les éléments ayant été pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action relatif à la pénibilité pris au titre de l'article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale ;
- les fiches de prévention des expositions prévues à l'article L. 4121-3-1 du code du Travail relatives aux facteurs de risques suivants :
 - au titre des contraintes physiques marquées :
 - m** les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
 - au titre de l'environnement physique agressif :
 - m** les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - m** les températures extrêmes ;

-
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1
au titre de certains rythmes de travail ;
 - m** le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non
par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.
 - les fiches d'exposition à l'amiante visées à l'article R. 4412-120 du code du Travail.

Article 15.2

Démarche générale de prévention

Conformément à 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 travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1°** Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2°** Des actions d'information et de formation ;
- 3°** 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

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment en formulant des avis et propositions, en procédant à des analyses et en suscitant des initiatives dans cette perspective.

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Pour la mise en œuvre des actions de prévention, qui passent par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité, les entreprises peuvent s'appuyer sur la méthode et les ressources rappelées ci-dessous.

Article 15.2.1

Méthode de mise en œuvre

Conformément à l'article R. 4121-2 du code du Travail, l'employeur met en œuvre les actions de prévention sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

- 1°** Éviter les risques ;
- 2°** Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3°** Combattre les risques à la source ;
- 4°** Adapter le travail aux salariés des deux sexes, 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 ;
- 5°** Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6°** Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7°** 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, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du Travail ;
- 8°** Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9°** Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les résultats de l'analyse de risque figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont l'élaboration devrait être facilitée par la mise à disposition d'aides à l'identification des risques simples d'emploi.

Ces actions de prévention concernent l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux. Elles s'inscrivent dans la durée, en prenant en compte l'anticipation des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur traçabilité. Elles sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans la perspective d'une dynamique constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT engagent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic «partagé». Cette méthode est particulièrement appropriée pour la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Les expositions fortes et durables du passé, dûment établies, qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure de prévention sont considérées comme pénibles.

Article 15.2.2 **Ressources mobilisables**

Le Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire de la branche qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique et paritaire de celles-ci en fait des instruments de référence pour la prévention en entreprise.

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des CARSAT, des ARACT et de l'INRS, pour les aider dans la mise en œuvre des actions de prévention.

Les services de santé au travail et le médecin du travail apportent une contribution importante à la prévention par les conseils qu'ils donnent et la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'ils élaborent.

Les signataires demandent aux services de santé au travail de développer des actions pluridisciplinaires utiles à la prévention en milieu de travail. Ils invitent le médecin du travail à évaluer, à l'occasion de la visite médicale périodique se situant autour du 50^{ème} anniversaire du salarié, l'incidence, sur sa santé, du poste de travail qu'il occupe.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander une visite médicale supplémentaire, en dehors des visites périodiques.

Les entreprises sont invitées à informer les salariés de la possibilité de passer un bilan de santé tous les cinq ans et à examiner les moyens à mettre en œuvre pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de le réaliser.

Par ailleurs, les assistantes sociales, et leurs associations, constituent une ressource utile pour aider les salariés.

Compte tenu de la rapidité des évolutions techniques et organisationnelles, l'évaluation, en amont, de leurs impacts sur les conditions de travail est une nécessité. À cette fin, les signataires souhaitent le renforcement des coopérations entre les organismes de recherche, de santé au travail et d'environnement, dont ils sont administrateurs.

Article 15.2.3 **Développement de l'ergonomie**

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge des salariés, doit faire l'objet d'une approche ergonomique. Les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic ergonomique, de manière à améliorer, si nécessaire, les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail dans la longue durée passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail, plus particulièrement au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, notamment à l'occasion de l'acquisition de nouveaux équipements visés par les dispositions de la directive «machines» entrée en vigueur en 2010.

Une attention particulière doit être apportée à la sécurité et à l'ergonomie des opérations de production, mais aussi à celles de réglage, de maintenance et de logistique.

Article 15.2.4 **Rôle de la formation**

Les signataires demandent aux centres de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de participer aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux.

Dans ce cadre, l'UIMM recherche un partenariat avec la CNAMTS visant à contribuer au développement de l'enseignement en santé et sécurité au travail dans les centres de formation de la profession. Une présentation de ce partenariat est réalisée au comité technique national de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires considèrent que la transmission des modes opératoires de protection de soi développés par les salariés âgés doit trouver sa place dans les missions confiées aux salariés référents, tuteurs et maîtres d'apprentissage, chargés d'accueillir et d'accompagner les nouveaux salariés dans l'entreprise.

Article 15.3 **Orientations destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité**

Dans le cadre des obligations légales et réglementaires visées ci-dessus, les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prendre des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Article 15.3.1

Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail.

Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés exerçant leurs activités dans les situations définies ci-dessous.

1o

Situations de travail sous fortes contraintes physiques

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes. Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution, et de leur durée (plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).

En vue de la prévention du risque professionnel et de la pénibilité, la mécanisation des tâches de manutention et une formation adaptée aux gestes et postures sont à privilégier.

Les valeurs limites proposées par la normalisation en vigueur constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du Travail.

À titre d'exemple, les valeurs, pour le port de charge occasionnel, peuvent être, au plus, de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).

Les valeurs actualisées de la norme NFX 35-109 peuvent être également utilisées.

Il est précisé que ces valeurs s'appliquent selon les conditions et méthodes prévues par la normalisation.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer aux données de la normalisation en vigueur pour prendre en compte la performance physique humaine dans la conception des machines.

Pour les salariés âgés, le retrait des situations de port habituel de charges lourdes constitue une mesure de prévention prioritaire.

2o

Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires

Les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée.

Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de vingt heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur.

Pour ces vibrations, les valeurs limites réglementaires servent d'indicateur. Il est tenu compte de l'impact des différents niveaux de fréquence.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention, les entreprises peuvent développer l'ergonomie à la conception, faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes, et exploiter, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants, de façon à acquérir du matériel moins vibrant.

Les représentants des salariés et des employeurs au Comité technique national de la métallurgie ont engagé une action dans le domaine des troubles musculo-squelettiques et peuvent faire des propositions pour orienter les aides financières simplifiées et les contrats de prévention de la Caisse nationale d'assurance maladie, afin d'aider les PME-TPE à progresser dans ce domaine.

3o

Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation 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.

Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention doivent privilégier le traitement du risque à la source, à défaut, jouer sur l'organisation du travail, et, en dernier lieu, prévoir des équipements de protection individuelle.

La soustraction des salariés âgés aux ambiances thermiques extrêmes constitue, pour ces derniers, une mesure de

Situations sous fortes contraintes temporelles

Ces situations se rencontrent en cas de travail, de nuit, alterné, décalé ou posté, ou bien avec gestes répétitifs, travail à la chaîne ou cadences imposées.

Certains travaux se caractérisent par une charge «mentale». Cette charge mentale comporte deux aspects : la charge cognitive et la charge psychique. La charge cognitive concerne les processus intellectuels (perception, mémorisation, raisonnement, etc.) permettant le traitement d'informations et la résolution de problèmes. La charge psychique concerne le ressenti du salarié par rapport à son activité, son poste de travail et son entreprise. Cette charge mentale résulte d'une interaction complexe de facteurs, individuels, techniques, organisationnels et sociaux.

Les mesures de prévention portent sur l'ergonomie des organisations du travail, visant, en particulier, à limiter les effets physiologiques des décalages temporels. À cette fin, il convient de développer des formations à destination des services «méthodes», en vue de leur diffuser les connaissances ergonomiques récentes et de les sensibiliser à la prise en compte des effets du vieillissement.

Pour les salariés âgés, l'abaissement des rythmes de travail ou l'affectation à un poste de travail «hors chaîne» constituent des mesures de prévention. Concernant les salariés âgés exerçant des fonctions itinérantes, la réduction de la fréquence des longs déplacements, notamment en automobile, est à rechercher.

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans leur évaluation.

Les changements fréquents ou permanents de contexte professionnel (interlocuteurs, techniques, méthodes etc.) exposent les salariés âgés à des situations d'apprentissage continu plus difficiles à supporter.

Les données, exposées ci-dessus, permettant d'identifier les situations correspondant à des critères de pénibilité doivent être appliquées et précisées en fonction des situations réelles. Il en est de même des mesures de prévention.

Article 15.3.2

Outils organisationnels destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allègement de la charge de travail des salariés concernés par les situations de travail visées ci-dessus peuvent être préparées à l'avance en :

- anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- valorisant les compétences et les qualifications des salariés âgés, lors de leur affectation à des types de travaux moins sollicitants sur le plan physique et mental (travaux de production, de logistique ou autres) ;
- tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;
- aménageant leurs horaires.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996. Cet article prévoit qu'en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

Afin de faciliter ces passages à temps partiel, les signataires rappellent aux entreprises la possibilité de mettre en place des régimes de compte épargne-temps, en vertu de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant l'utilisation des droits épargnés dans le cadre d'un temps partiel spécifique de fin de carrière.

Pour que le volume des droits épargnés, réservés à cet effet, soit significatif, sans conduire à une augmentation de la charge de travail préjudiciable à la santé, et qu'une telle cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel de fin de carrière puisse être financée par le compte épargne-temps, les signataires du présent accord incitent les employeurs à étudier les possibilités d'abondement des droits épargnés par le salarié.

Dans le même but, ils les encouragent à prévoir, dans les régimes de compte épargne-temps, une clause de transférabilité des droits épargnés vers le nouvel employeur, ou la possibilité de consignation des droits épargnés auprès de la Caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

Les signataires rappellent que la gestion des comptes épargne-temps peut être effectuée par l'employeur ou par un organisme extérieur auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, ces aménagements d'horaire peuvent, dans le cadre de la priorité prévue par l'article 6 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, se traduire par une affectation à un poste de jour. Ce transfert, d'un poste de nuit à un poste de jour, ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour les fonctions qui peuvent s'exécuter à distance, et notamment au domicile du salarié, les signataires rappellent que l'organisation du télétravail, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité de gérer son temps de travail, concourir à améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

V. Transmission des savoirs et des compétences

Le maintien et l'amélioration de la compétitivité des entreprises suppose qu'elles puissent identifier et analyser les compétences clés dans le cadre d'une démarche prévisionnelle, afin d'organiser, d'une part, la préservation de ces compétences, et, d'autre part, les conditions de leur transmission.

L'entreprise demeure le niveau pertinent d'identification et de définition de ces compétences clés, en fonction de sa stratégie, de ses caractéristiques, des évolutions prévisibles de ses besoins, des compétences disponibles en interne ou dans son bassin d'emploi.

Le rôle de la branche, dans le cadre de l'accompagnement à la gestion des compétences, est d'aider les entreprises, et notamment les TPE et PME, à définir ces compétences clés pour mettre en œuvre les plans d'action nécessaires à leur préservation et à leur transmission.

Le présent titre précise et complète les dispositions de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la métallurgie, ainsi que les dispositions de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 16

Identification des compétences clés

Les savoirs et compétences clés regroupent, au niveau de la branche, notamment les savoirs et compétences associés aux «métiers en tension» et aux métiers constituant le cœur d'activité des entreprises.

Les savoirs et compétences clés peuvent également recouvrir les compétences émergentes ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à des transformations à venir au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences rares au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences identifiées comme critiques ou encore les savoir-faire non formalisés dans l'entreprise.

Article 16.1

Identification au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications contribuent à identifier et à définir les savoirs et les compétences clés des métiers spécifiques à la métallurgie, par secteur d'activité.

À cet effet, les études macro-économiques sectorielles, territoriales ou de filières, réalisées sous l'égide de l'Observatoire, intègrent systématiquement un volet relatif aux compétences clés dans chacun de ces secteurs.

À l'aide de ces travaux, ainsi que de ceux réalisés dans le cadre de la révision des CQPM, l'Observatoire dresse une liste des compétences clés par secteur pour l'ensemble de la branche.

Par ailleurs, les compétences clés identifiées dans ces différentes études permettent à l'Observatoire d'identifier, par recoupement, les passerelles de mobilité intersectorielle dans la branche de la métallurgie.

Article 16.2

Identification au niveau de l'entreprise

Le guide méthodologique de gestion des compétences, visé à l'article 7.2, intègre un volet permettant aux entreprises d'identifier les compétences clés qui leur sont propres, en fonction notamment de leurs caractéristiques, des évolutions prévisibles de leurs besoins, des compétences disponibles en interne ou dans leur bassin d'emploi.

Les actions d'accompagnement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au développement des contrats de génération, visées à l'article 7, conduisent également à identifier les compétences clés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 5.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, le dernier entretien professionnel de seconde partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences clés et des savoirs à transmettre avant son départ à la retraite.

Cette identification et, le cas échéant, la mise en place d'un plan d'action adapté pour la transmission de ces savoirs et de ces compétences, voire l'aménagement de la fin de carrière sont facilités lorsque le salarié prend l'initiative d'informer son employeur de la date de son départ à la retraite plusieurs années avant cette date.

Article 17

Modalités de transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs, des compétences et des savoir-faire est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dispositif «contrat de génération». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante : le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière. Le jeune ou le salarié nouvellement recruté enrichit et renouvelle les savoir faire transmis et les compétences acquises.

Article 17.1

Recensement de pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences

La réussite des mesures prises en matière de transmission de savoirs et des compétences dépend des caractéristiques propres à chaque entreprise (activité, pyramide des âges, organisation, etc.) et à son environnement.

Partant du constat qu'il n'existe pas de modèle unique de nature à favoriser la transmission des savoirs et compétences au sein de l'entreprise, les signataires demandent à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications d'identifier, dans le cadre du recueil de bonnes pratiques visé à l'article 5, 3°, les initiatives innovantes, qu'il s'agisse de la mise en place de binômes d'échanges intergénérationnels, de pratiques de tutorat, de partage des compétences au sein d'un groupe, de la mise à disposition de salariés expérimentés entre entreprises d'un même secteur, ou encore de la mise en place d'une diversité des âges au sein des équipes, etc.

Sur la base de ces pratiques identifiées, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications établit un guide méthodologique de transmission des savoirs et compétences à destination des entreprises, en particulier des TPE et des PME.

Article 17.2

Tutorat

La mise en place du tutorat constitue, dans certaines situations, un moyen privilégié de transmission des compétences, en particulier dans la transmission des règles de sécurité et de protection.

Le chapitre 3 du titre IV de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 définit les missions confiées au tuteur ainsi que les modalités de mise en œuvre du tutorat, notamment les principes de volontariat, d'adaptation de la charge de travail des tuteurs et de prise en compte des compétences acquises du tuteur dans l'évolution de sa carrière.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 38 de cet accord, le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, des stages de la formation initiale ou des stages de la formation professionnelle continue ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente, en outre, un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Le développement du tutorat dans les entreprises de la métallurgie est favorisé par la prise en charge financière, selon les modalités définies par l'OPCAIM, d'une part, des formations au bénéfice des tuteurs, et, d'autre part, de l'exercice de la fonction tutorale.

VI. Suivi et évaluation de l'accord

Article 18

Modalités de publicité

La campagne de communication visée à l'article 5, 1° a notamment pour objet de promouvoir et diffuser les dispositions du présent accord auprès des entreprises et des salariés de la métallurgie.

En tout état de cause, le présent accord est mis à disposition des entreprises, des instances représentatives du per-

sonnel et des salariés, sur le site internet 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.

Article 19

Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements et indicateurs de suivi

Article 19.1

Indicateurs généraux

Les indicateurs généraux de suivi du présent accord sont les suivants :

- pourcentage de salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;
- pourcentage de salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;
- pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;
- pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans, de moins de 30 ans et de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche ;
- nombre de contrats d'apprentissage présents dans les CFAI et nombre de contrats de professionnalisation enregistrés par l'OPCAIM ;
- nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM.

Article 19.2

Calendrier prévisionnel et indicateurs spécifiques

Les indicateurs spécifiques, retenus pour l'évaluation de chacune des actions prévues par le présent accord, sont les suivants :

Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Indicateur de suivi
Article 5		
Création du guide de sensibilisation à la gestion des âges	1 ^{er} trimestre 2014	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur le site www.uimm.fr
Recueil et diffusion des bonnes pratiques	Fin 2014	- Réalisation du recueil - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 7.1		
Financement de diagnostics GPEC	In itinere	Nombre de diagnostics GPEC financés par l'OPCAIM
Appui/conseil contrat de génération	2 nd semestre 2013	- Signature d'une convention État/OPCAIM - Nombre d'actions mises en œuvre dans ce cadre
Article 7.2		
Création du guide de gestion des compétences	2 ^{ème} semestre 2013	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 8.1.2		
Actualisation du guide du recrutement	2 ^{ème} semestre 2013	- Actualisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 8.2.1		
Création d'un modèle-type de livret d'accueil	1 ^{er} semestre 2014	- Réalisation du modèle-type - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 9		
Mise à jour du guide de l'entretien professionnel	1 ^{er} trimestre 2014	- Mise à jour du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 11		

Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Indicateur de suivi
Actualisation du guide «atouts et opportunités» intégré au guide de sensibilisation à la gestion des âges (art. 5)	Cf. art. 5	Cf. art. 5
Article 12		
Document d'incitation au recrutement de salariés âgés en contrat de professionnalisation	1 ^{er} semestre 2014	Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM
Article 13		
Guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière	In itinere	Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 14		
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM	In itinere	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM
Article 15		
Bilan annuel de la branche	In itinere	Données statistiques fournies au Comité technique national de la métallurgie par la CNAMTS
Partenariat avec la CNAMTS de développement des formations à la santé/sécurité	2 ^{ème} semestre 2013	Signature d'une convention entre l'UIMM et la CNAMTS
	In itinere	Nombre de conventions régionales ou territoriales avec les CARSAT, impliquant les AFPI/CFAI
Article 16.1		
Repérer et identifier les compétences clés dans les études sectorielles de l'Observatoire	In itinere	Études sectorielles menées par l'Observatoire
Article 16.2		
Intégrer au guide de gestion des compétences (art. 7.2) un volet permettant aux entreprises d'identifier ses compétences clés	Cf. art. 7.2	Cf. art. 7.2
Article 17		
Guide de transmission des compétences dans l'entreprise	Fin 2014	- Réalisation du guide - Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com

Article 21

Modalités de suivi dans la branche

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifique de la commission de l'agenda social mentionnée à l'article 5 de l'accord national du 26 avril 2010.

La première réunion de suivi se tient avant le premier anniversaire de l'entrée en vigueur du présent accord.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Article 22

Modalités de suivi dans les entreprises

Les signataires rappellent que, en application de l'article L. 5121-15 du code du Travail, les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-9 transmettent, chaque année, à l'autorité administrative et aux instances représentatives du per-

sonnel, un document d'évaluation de leur accord collectif ou plan d'action. Le contenu du document d'évaluation est précisé par l'article R. 5121-36 du code du Travail. Il comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en matière d'insertion durable des jeunes ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action ;
- les raisons pour lesquelles certaines actions n'ont pu être réalisées et les objectifs de progression pour l'année à venir.

VII. Dispositions relatives à l'accord

Article 23 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. À l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 24 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.

La fiche signalétique visée à l'article R. 5121-31 du code du Travail, ainsi que le diagnostic visé à l'article 1^{er} sont joints au présent accord lors de son dépôt.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Accord du 12 décembre 2013

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, 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.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche.

Les signataires marquent ainsi leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Il vise ainsi à développer une politique de branche destinée à orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, à renforcer la coopération avec les écoles et établissements de l'enseignement supérieur, et à faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles. Il vise, en outre, à professionnaliser les centres de formation industriels, et à accompagner les entreprises et les salariés de la métallurgie dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Ils poursuivent leur action dans la prévention et 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 de la politique de branche, 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, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

En outre, ils considèrent que les mesures mises en œuvre par les entreprises en faveur de leurs salariés «aidants familiaux» (ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé) doivent être encouragées.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-5 du code du Travail, s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, à la formation professionnelle, à l'égalité, à la mixité professionnelle et à la diversité dans l'entreprise.

Il vise à promouvoir et à développer le dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. À cet égard, il ne dispense pas les établissements et les entreprises de la métallurgie de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du code du Travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

I. Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes en situation de handicap

Article 1 Éléments du diagnostic quantitatif

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie¹.

¹ Source : DOETH 2010 - Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

En conséquence, le diagnostic quantitatif n'est exhaustif que pour les établissements de la métallurgie occupant 20 salariés et plus non couverts par un accord collectif agréé - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés.

À partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du Travail.

Article 1.1 Établissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies par la DARES, en 2010, 9 045 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la métallurgie, soit 9 % des établissements assujettis en France. Ces établissements couvrent 13 % de l'effectif salarié assujetti en France, soit près de 1 200 000 salariés.

53 % des établissements assujettis de la métallurgie occupent moins de 50 salariés (60 % pour la France entière).

Article 1.2 Taux d'emploi

En 2010, le nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'élève à 39 500 contre 260 900 en France. Les établissements de la métallurgie emploient ainsi 15 % des travailleurs handicapés recensés dans l'ensemble des établissements assujettis en France (hors accord collectif agréé), et 18 % en équivalent temps plein.

Le taux d'emploi dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'établit, en 2010, à 3.6 % contre 2.8 % pour la France entière.

Article 1.3

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2010, les établissements assujettis de la métallurgie ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 % en faisant application d'un accord - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - agréé ;
- 80 % par l'emploi d'au moins une personne en situation de handicap (29 % des établissements s'acquittent entièrement de leur obligation de cette manière) ;
- 64 % par la combinaison de différentes modalités d'acquittement (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH²) ;

² Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

- 4 % par le seul versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Article 1.4

Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2010, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie constituent une population très largement masculine (79 % contre 64 % pour la France entière), en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche, et âgée de 50 ans et plus (51 % contre 44 % pour la France entière). Ils ont plus de 10 ans d'ancienneté à 68 % (contre 49 % pour la France entière) et relèvent principalement de la catégorie des ouvriers (75 % contre 53 % pour la France entière).

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) représentent 65 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (69 % pour la France entière). Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles représentent 24 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (18 % pour la France entière).

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un fort taux d'emploi en contrat de travail à durée indéterminée (92 % contre 89 % sur la France entière) et à temps plein (88 % contre 76 % sur la France entière).

En 2010, 3000 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements de la métallurgie (hors accord collectif agréé), principalement en intérim (68 % contre 32 % France entière).

Article 2

État des lieux qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi. Cette étude s'attachera également à analyser les différents types de contrats pour le recrutement de personnes en situation de handicap, et en particulier les raisons du recours à l'intérim.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, sera réalisé par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, en lien avec le groupe de travail paritaire visé à l'article 16 du présent accord.

En outre, un état des lieux des actions d'ores et déjà menées, au niveau régional et sectoriel, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

II. Priorités de la branche

Article 3

Prise en compte dans l'action de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

À cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national, et en particulier :

- dans les accords collectifs nationaux ;
- dans les travaux menés par la CPNE, ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;

— dans les supports et outils utilisés par la branche.

La CPNE est garante de l'application du présent article. À cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche.

Au niveau régional, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) veillent à inscrire cette thématique à l'ordre du jour de leurs travaux.

Article 4

Actions spécifiques à mettre en œuvre

Le présent accord a pour objectif d'initier et d'impulser une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap. À ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des trois actions principales énumérées ci-après.

1° Sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés, à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne a notamment pour objectif de présenter l'intérêt, pour les entreprises et leur personnel d'encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tient compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.

2° Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes - tels que l'Agefiph, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé - chargés de l'orientation de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats devront prévoir, autant que faire se peut, une déclinaison régionale, afin de prendre en compte au mieux la réalité des situations territoriales.

3° Assurer un suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés, et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par la branche ou par les entreprises qui la composent, telles que, par exemple, les partenariats visant, pour une grande entreprise, à partager, avec une PME, son expertise en matière de gestion du handicap.

Ce suivi sera assuré, au niveau national, par la CPNE, et, au niveau régional, par les CPREFP.

III. Information, sensibilisation et communication

Article 5

Actions à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, a pour objectif, en utilisant les moyens et supports les plus appropriés, de valoriser les actions décrites par le présent accord.

Elle comporte, en particulier, la description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail, la présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour l'entreprise de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière (emploi de personnes en situation de handicap, conclusion d'un accord d'entreprise agréé, recours au secteur protégé et adapté...), ainsi que des éléments visant à lever les idées reçues sur l'intégration dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

En outre, cette campagne pourra comporter un modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap, en particulier à destination des PME.

Cette campagne présente également l'intérêt, pour les entreprises et les salariés, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

IV. Accès à l'emploi, à la formation et à la qualification professionnelle

Article 6

Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, il est nécessaire de faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles auprès des personnes chargées de leur orientation professionnelle, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

À cet effet, les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie, visées à l'article 4.2 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Article 7

Mobiliser les outils pertinents du recrutement

Les travaux préparatoires à la conclusion du présent accord ont mis en évidence que le principal frein à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est leur faible niveau de qualification ou l'absence d'une qualification professionnelle adaptée aux métiers industriels. Aussi les dispositifs de formation professionnelle, ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation en entreprise, sont à privilégier.

À cet égard, la pédagogie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), ainsi que le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article 7.1

Information et sensibilisation

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1^o, promeut le recrutement de personnes en situation de handicap grâce à ces dispositifs. Pour cela, elle rappelle en particulier :

- les adaptations possibles des contrats en alternance pour tenir compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...);
- l'intérêt de recourir à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire ;
- les aides financières et prises en charge préférentielles associées au recrutement de ces personnes par alternance ou dans le cadre de la POE, notamment individuelle.

Article 7.2

Adaptation des financements de l'OPCAIM

La prise en charge, par l'OPCAIM, des actions de POE à destination des personnes en situation de handicap, est majorée selon des modalités définies par son Conseil d'administration.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'adapter le partenariat existant avec Pôle emploi pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes handicapées sur les métiers industriels dans le cadre de la POE.

En outre, à l'article 33.2, relatif aux majorations du financement par l'OPCAIM des contrats de professionnalisation, de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, est ajouté un 4^o ainsi rédigé : «lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.».

Article 7.3

Recherche de cofinancements

L'OPCAIM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin d'accompagner l'insertion en alternance, dans les entreprises de la métallurgie, des personnes en situation de handicap.

Article 8

Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1^o, tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. À ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Par ailleurs, afin d'encourager l'emploi en milieu ordinaire d'une personne en situation de handicap, un partenariat avec les représentants des ESAT et des EA est recherché. Il a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche.

Article 9 **Adapter l'offre de formation**

Article 9.1 **Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap**

Les centres de formation de la profession constituent des outils reconnus d'insertion dans les entreprises de la branche.

Grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI), ils peuvent mettre en place des itinéraires d'insertion et de professionnalisation adaptés à différents handicaps, tels que l'adaptation des parcours, l'accueil en discontinu et à temps partiel, des modalités aménagées d'évaluation utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'ouverture des centres de la profession à des publics en situation de handicap peut toutefois nécessiter des aménagements, notamment en termes d'accessibilité, d'organisation et d'ergonomie.

L'UIMM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les centres de formation de la branche.

Article 9.2 **Favoriser l'essaimage de pratiques innovantes**

En fonction de l'état des lieux qualitatif visé à l'article 2, les pratiques innovantes recensées pour l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap sont diffusées auprès de l'ensemble des centres de formation de la profession (AFPI et CFAI) à l'occasion d'un séminaire dédié à cette thématique.

À cette occasion, sont encouragés les partenariats entre l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, les centres de la profession et les centres de formation dédiés aux personnes en situation de handicap préparant aux métiers industriels, en particulier les centres de rééducation professionnelle (CRP). Ces partenariats peuvent avoir pour objet, par exemple, de favoriser la préparation de CQPM, le partage de moyens pédagogiques individualisés, ou une meilleure connaissance des besoins en emploi des entreprises de la métallurgie.

Article 9.3 **Qualifications professionnelles**

Le groupe technique paritaire «Qualifications» inscrit à son programme de travail les voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQPM de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats. Il s'agit d'adapter le «Dispositif des Qualifications professionnelles» visé à l'article 7 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, afin notamment de permettre, lors des évaluations de CQPM, l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail, ou, par exemple, d'attribuer du temps supplémentaire pour passer certaines épreuves.

V. Maintien dans l'emploi, évolutions de carrière et reclassement

Article 10 **Anticipation des situations de handicap**

Article 10.1 **Prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité**

Les signataires rappellent l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés dans les entreprises de la métallurgie. À cet effet, les actions de prévention des situations de pénibilité, visées à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, comportent les outils permettant de réaliser les diagnostics adéquats, et de mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Article 10.2 **Évolution des handicaps**

Les entreprises veillent, à l'occasion, notamment, des entretiens professionnels visés à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 11 **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 11.1

Sensibilisation des salariés en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1^o, comporte un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. Elle signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée).

Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 11.2

Autorisation d'absence

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En outre, afin d'inciter les entreprises à accorder des autorisations d'absence à leurs salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant en situation de handicap, les signataires demandent à ce que les efforts des établissements, pour permettre à ces salariés d'accomplir des démarches administratives ou médicales, puissent être valorisés dans la liste des dépenses déductibles au titre de leur obligation d'emploi.

Article 12

Aide au maintien et au retour dans l'emploi

L'état des lieux mentionné à l'article 2 recense les pratiques d'entreprises permettant le maintien dans l'emploi. Il s'attache en particulier à identifier les actions menées en amont de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment lorsque des évolutions tenant à l'âge, à l'état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail.

Afin d'anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, peut demander une visite de pré-reprise telle que visée à l'article R. 4624-20 du code du Travail, réalisée par le médecin du travail, de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation, et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l'emploi.

En outre, le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l'article L. 323-3-1 du code de la Sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l'indemnisation par la sécurité sociale.

Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l'employeur.

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d'action d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les «essais encadrés», permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions. Il s'agit d'établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d'une démarche d'analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l'objet d'une restitution au salarié, à l'entreprise, au médecin du travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Par ailleurs, les signataires demandent à la branche «risques professionnels» de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) d'associer le Comité Technique National dédié aux industries de la métallurgie (CTN A) au suivi de l'expérimentation nationale relative au maintien dans l'emploi des victimes d'accidents du travail graves.

Pour accompagner les entreprises, et leurs salariés, dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, ainsi que pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, l'UIMM recherche, dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph visé à l'article 9.1, les moyens de promouvoir les relations entre les SAMETH et les entreprises de la métallurgie.

Article 13

Évolution de carrière des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle

continue au même titre que les autres salariés.

La campagne visée à l'article 4, 1°, s'attache particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 14

Reclassement en cas d'inaptitude

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du code du Travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, assure la promotion auprès des entreprises de ces différents dispositifs.

Article 15

Rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

VI. Modalités de suivi

Article 16

Bilan et suivi de l'accord

Un groupe de travail paritaire, à durée déterminée, est mis en place pour initier les actions spécifiques visées à l'article 5. Ce groupe de travail détermine en outre les indicateurs de suivi pertinents de l'accord, parmi lesquels le suivi annuel du taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises relevant de la métallurgie.

La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du code du Travail.

VII. Dispositions relatives à l'accord

Article 17

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 18

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19

Portée

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 20

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.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Accord du 21 octobre 2014

[Étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable au lendemain de la date de son dépôt]

(Annulé et remplacé par Accord du 8 novembre 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

IUMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE CGC ;

FNSM CFTC (adhésion par lettre du 23 mars 2015).

Les signataires ont convenu ce qui suit :

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance.

Malgré un contexte économique et social particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent apporter, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable, et, aux entreprises industrielles, les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont pris des engagements décisifs destinés à favoriser le maintien, puis, la progression du nombre d'alternants dans la Branche.

Dès 2009, dans un contexte économique particulièrement dégradé, ils ont contribué, avec les mesures en faveur de l'insertion des jeunes inscrites dans l'accord national relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi, à maintenir le nombre de contrats en alternance dans la branche, à hauteur de 35 000. Par la suite, dans leur Déclaration paritaire en faveur de l'emploi des jeunes dans la Métallurgie du 29 mars 2011, ils ont affirmé leur ambition de poursuivre les efforts engagés, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats en alternance à la fin de l'année 2012. Ils ont décidé dans l'accord national du 1^{er} juillet 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de simplifier et de revaloriser la rémunération minimale des alternants applicable dans les entreprises de la métallurgie, renforçant ainsi l'attractivité des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Enfin, dans le cadre de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération, ils ont maintenu leur ambition d'atteindre 40 000 alternants par an dans la Branche à l'horizon 2016 et acte les voies et moyens pour atteindre cet objectif.

À travers le présent accord, les signataires souhaitent poursuivre leur engagement en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche qui s'élèvent à, en moyenne, entre 96 000 et 115 000 personnes par an, d'ici 2025 selon la dernière étude prospective sur les besoins en recrutement réalisée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Il s'inscrit dans le cadre du «Pacte social pour les industries de la métallurgie» acte, le 21 mai 2014, dans l'agenda social de la branche.

Les signataires expriment, à travers les objectifs de cet accord, leur confiance dans l'avenir de l'industrie.

Article 1

Bilan de l'alternance

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont réalisé, le 10 juin 2014, un bilan exhaustif qualitatif et quantitatif de situation de l'alternance dans la branche¹. Ce bilan fait ressortir les éléments suivants :

¹ Les données de ce bilan relatives à l'apprentissage concernent les apprentis formés par les CFAI.

Le nombre de contrats en alternance dans, la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2013, 40 530 contrats en alternance² ont été recensés (26 289 apprentis au sein des CFAI et 14 241 contrats de professionnalisation enregistrés par l'Opcaim), et ce, malgré, à la fois, une dégradation de la conjoncture économique et des difficultés grandissantes en matière de financements dédiés à l'alternance.

² Pour la première fois, ce chiffre prend en compte l'ensemble des alternants salariés au 31 décembre. Jusqu'alors, les informations communiquées concernant les contrats de professionnalisation ne visaient que les entrées dans le dispositif (flux) au cours d'une année donnée.

Par ailleurs, l'alternance se caractérise, dans la branche, par un faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 5 %), et, par un haut niveau de réussite aux examens des qualifications professionnelles préparées (85 %).

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des alternants de la branche réalisée en 2013, 80 % des apprentis et 85 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ont trouvé un emploi six mois après leur formation en alternance.

Dans le cadre du diagnostic réalisé pour la mise en œuvre du contrat de génération, les partenaires sociaux ont constaté que 21,6 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en 2010 dans les entreprises de la branche, l'étaient en CDI. Le bilan de l'alternance réalisé en 2014 montre que ce taux atteint 58 % pour les jeunes recrutés à l'issue d'un contrat en apprentissage et 60 % pour ceux recrutés à l'issue d'un contrat de professionnalisation.

Article 2

Nouvelles perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance

Les différents chiffres issus du bilan de l'alternance témoignent de la réussite des politiques menées pour soutenir l'alternance à travers, d'une part, la mobilisation de moyens financiers, et, d'autre part, la mise en place d'une pédagogie de l'alternance de qualité.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs efforts en apportant, aux entreprises, les moyens nécessaires au renforcement de leurs compétences et donc de leur compétitivité, et, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, les moyens adaptés à leur insertion professionnelle durable dans emploi.

Article 2.1

Objectifs quantitatifs

Les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 46 000 alternants au 31 décembre 2020, soit une augmentation de 14 %.

À titre d'indicateur, ils fixent respectivement à 42 000 et à 44 000, le nombre alternants présents dans la branche aux échéances intermédiaires du 31 décembre 2016 et du 31 décembre 2018.

Article 2.2

Objectifs qualitatifs

Les signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'alternance soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

- 1°** le maintien à 5 % du taux de rupture anticipée des contrats d'insertion en alternance dans la branche ;
- 2°** le maintien à 85 % du taux de réussite moyen aux examens des qualifications professionnelles préparées, voire son amélioration ;
- 3°** le maintien du taux d'insertion professionnelle, 6 mois après le terme de la formation en alternance (80 % pour les apprentis et 85 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation) ;
- 4°** la progression du taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation en alternance pour porter ce taux de 58 % (apprentissage) ou 60 % (contrats de professionnalisation) à 65 %.

En outre, dans le cadre des actions de la branche en faveur de l'attractivité des métiers industriels, les signataires se fixent pour ambition de tendre vers un taux de 10 % (contre 6 % en 2013) de femmes apprenties présentes dans les CFAI au terme du présent accord.

Les signataires assurent un suivi des initiatives de mise à disposition d'apprentis dans plusieurs entreprises, telles que les «parcours partagés d'apprentissage», qui favorisent les approches collaboratives entre maîtres d'œuvre et fournisseurs sur les besoins en compétences et facilitent l'insertion de jeunes dans les PME en leur assurant un complément de formation pratique.

Article 3

Conditions de réussite

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises industrielles, les signataires affirment que l'atteinte des objectifs visés à l'article 2 est liée aux conditions de réussite suivantes :

- la contractualisation, entre la branche professionnelle et les Régions, de partenariats d'objectifs et de moyens visant à intégrer, dans les politiques régionales de développement de l'alternance, les besoins spécifiques en compétences des entreprises de la métallurgie ;
- la mise en œuvre effective, pour l'avenir, des décisions annoncées par le gouvernement, qu'elles soient d'ordre général (baisse des charges fiscales et sociales) ou qu'elles visent en particulier l'alternance (primes à l'embauche,

simplification, travaux dangereux...).

Article 4 **Expérimentation**

Un groupe de travail exploratoire composé des signataires du présent accord étudie les voies et moyens d'expérimenter un nouveau contrat d'apprentissage avec des jeunes de 15 ans, afin d'insérer dans l'emploi des jeunes en situation de décrochage scolaire.

Ce groupe se réunit au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

Article 5 **Suivi**

La CPNE restreinte de la métallurgie est tenue informée, annuellement, du suivi du présent accord, comprenant le suivi des partenariats contractualisés entre la branche et les régions.

Article 6 **Disposition de coordination**

(Voir Accord 12 juill. 2013, art. 10.1)

Article 7 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 8 **Durée**

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. À l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9 **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.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

Article 10 **Révision**

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE

Accord du 27 juin 2016

[Non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires.

Mod. par Avenant 17 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt et jusqu'au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération Confédérée FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Mod. par Avenant 5 oct. 2018, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 22 nov. 2019, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFDT.

Mod. par Avenant 20 oct. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt, jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant 22 déc. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

L'UIMM et les organisations syndicales ont engagé en 2013, en mode projet, une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, associant l'ensemble des parties prenantes.

À l'issue de ce processus projet, et après examen par les partenaires sociaux des convergences et divergences sur les orientations qui se dessinaient, il a été décidé d'élaborer un plan de mise en œuvre pour concrétiser, ensuite, ces principes en un nouveau dispositif opérationnel, favorisant l'emploi, le développement, l'attractivité et la performance des entreprises en intégrant les enjeux économiques et sociaux.

Les partenaires sociaux rappellent que la métallurgie constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur. C'est pourquoi le dispositif conventionnel de branche a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que de leurs garanties sociales.

Pour parvenir à un nouveau dispositif conventionnel - structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement -, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de réécrire l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche de la métallurgie, et, au préalable, de négocier un accord, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel, précisant notamment les points suivants :

- l'architecture du futur dispositif conventionnel ;

-
- l'ordonnancement de la négociation ;
 - le calendrier, l'organisation et le rythme des négociations ;
 - les moyens spécifiquement alloués aux organisations syndicales pour réussir cette évolution.
- En conséquence, les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1 **L'architecture du futur dispositif conventionnel**

Le futur dispositif conventionnel comprendra :

- un « socle commun » (cette dénomination n'étant pas figée), négocié au niveau national, - accord collectif qui définira un ensemble de principes généraux, de règles communes, stables et identiques pour toutes les entreprises de la branche -, destiné à être repris dans son intégralité, paritaire, au niveau territorial ;
- des accords dits « autonomes », qui regrouperont, par thématiques, des règles susceptibles d'évolution rapide en raison d'enjeux sociaux, politiques et économiques.

Les accords « autonomes » pourront revêtir des modalités diverses, et notamment :

- être applicables à l'ensemble des entreprises de la métallurgie ou être conclus sur un champ d'application national, territorial ou sectoriel ; sur des champs professionnels ou territoriaux restreints ;
- être conclus à durée indéterminée ou déterminée, éventuellement à titre expérimental ;
- être soumis à la procédure d'extension ou ne pas être soumis à la procédure d'extension pour les réserver aux seules entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, en particulier pour les accords expérimentaux.

Cette architecture ne préjuge en rien de l'agencement final du futur dispositif conventionnel (nombre de conventions collectives, périmètre...).

Les partenaires sociaux définiront, au cours de la négociation, la force normative des différentes dispositions conventionnelles et les possibilités de négociation, ouvertes aux organisations territoriales de la branche et aux entreprises, sur certaines de ces dispositions du « socle commun » et des accords « autonomes ».)

Article 2 **Les thèmes de la négociation et leur ordonnancement**

Mod. par Avenant 20 oct. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt, jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.

Syndicat(s) de salariés :
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FSE CGT.

Mod. par Avenant 22 déc. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UIMM.

Syndicat(s) de salariés :
FNPD CGT ;
FCM FO ;
FCMTM CFE-CGC.

L'ensemble des dispositions conventionnelles devant être réécrites, une liste des thèmes de négociation a été élaborée et ordonnée, pour conduire les travaux :

1. philosophie, principes et architecture / gouvernance de la négociation collective de branche (dont dialogue social de branche, accueil éventuel de nouvelles « branches », médiation et conciliation) ;
2. classification ;
3. organisation du travail / temps de travail y inclus déplacements ;
4. santé au travail / conditions de travail / qualité de vie au travail ;
5. relation individuelle de travail (vie du contrat de travail) ;
6. emploi / formation professionnelle ;
7. protection sociale (y compris prévoyance) ;
8. éléments de rémunération (y compris épargne salariale) ;
9. dialogue social en entreprise.

Devront également être négociés les thèmes relatifs au champ d'application professionnel de la branche, à l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel et au droit transitoire applicable à l'issue du processus.

La renégociation de l'ensemble du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie constitue également une opportunité pour repérer d'éventuelles préoccupations sociales susceptibles d'être prises en compte dans le fonctionnement des entreprises.

Au terme de la négociation de chacun des thèmes précédemment évoqués, les parties pourront décider de la « mise en réserve » de certaines dispositions, lorsqu'elles font l'objet d'un consensus.

Les textes ainsi mis en réserve seront renvoyés à la négociation à l'issue de laquelle les thèmes seront signés, et ce idéalement avant le 30 juin 2021. Les parties considèrent que l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, à l'occasion de la signature des différents thèmes.

Article 3

Le calendrier, le rythme, l'organisation et les modalités des négociations

Mod. par Avenant 17 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt et jusqu'au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération Confédérée FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Mod. par Avenant 5 oct. 2018, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 22 nov. 2019, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFDT.

Mod. par Avenant 20 oct. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt, jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FSE CGT.

Article 3.1

Le calendrier

Pour souligner l'importance que revêt cette évolution, les parties conviennent d'être ambitieuses et de retenir, à titre indicatif, comme terme de la négociation, la fin de l'année « 2022 » (Avenant 20 oct. 2020, non étendu).

Six mois après le début des travaux, sera effectué un premier bilan de l'état d'avancement des négociations relatives, d'une part, à la philosophie du futur dispositif conventionnel et aux principes le structurant, ainsi qu'à la gouvernance de la négociation collective de branche, et, d'autre part, à la classification.

Les parties se fixeront entre elles, de gré à gré, régulièrement, des échéances pour évaluer la progression des travaux.

3.2 *Le rythme, l'organisation des négociations*

(Avenant du 22 déc. 2020, non étendu) Pour respecter le calendrier ambitieux mentionné ci-dessus, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira à l'UIMM par demi-journée ou journée entière.

Un calendrier prévisionnel sera fixé et transmis à l'ensemble des organisations syndicales.

En cas de nécessité, il pourra être aménagé, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit besoin d'établir un avenant au présent accord.

Les documents nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser, à chacun, un temps suffisant, de l'ordre d'une semaine pour les étudier.

L'ensemble des thèmes 2 à 9 décrits à l'article 2 feront l'objet d'une relecture globale avant une éventuelle signature au plus tard le 30 juin 2021. À cette occasion seront également traitées les spécificités relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain niveau de responsabilité mises en réserve.

L'accord relatif au thème de la protection sociale a vocation à entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022 afin de permettre aux organismes de prévoyance retenus pour gérer le régime de branche d'avoir le temps de déployer leur offre.

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'anticiper la mise en place de la classification, une phase d'appropriation débute le lendemain du dépôt de l'accord relatif au thème 2 et, idéalement, à partir du 1^{er} juillet 2021. Elle doit, en particulier, d'une part, permettre aux entreprises d'informer et consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (description d'emplois, cotations, etc.) à l'aide, notamment, du guide pédagogique de référence visé à l'article 6.1 de l'accord relatif au thème 2, et, d'autre part, permettre aux entreprises et aux salariés qui le souhaitent de se former à la connaissance de la classification. La période de transition se déroulera ainsi du lendemain du dépôt de l'accord relatif au thème 2 jusqu'au 31 décembre 2023.

Afin d'attester de la connaissance de la classification négociée dans le cadre du thème 2, en particulier la méthode de classement des emplois définie, le groupe technique paritaire «Certifications» crée, à partir des travaux d'un groupe technique paritaire dédié à la classification, un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM). Le groupe technique paritaire «Certifications» procède aux formalités nécessaires à son enregistrement au Répertoire spécifique (RS).

Enfin, avant le 31 décembre 2022, il sera nécessaire de négocier une ultime fois afin de signer l'ensemble du socle commun. Cette négociation portera :

- sur l'intégration des accords, ou de certaines de leurs dispositions, précédemment signés et, pour certains, déjà entrés en vigueur tel que l'accord national du 8 novembre 2019, modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie ;
 - sur l'adaptation de certaines dispositions au regard notamment des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis leur signature ;
 - sur le thème 1, relatif aux «principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie», comprenant le processus et la négociation dans les territoires, le droit transitoire et le champ d'application professionnel ;
- pour aboutir à la convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur, dans son ensemble, le 1^{er} janvier 2024.

Article 4 **Les moyens pour réussir**

Mod. par Avenant 17 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt et jusqu'au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération Confédérée FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Mod. par Avenant 5 oct. 2018, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 22 nov. 2019, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFDT.

Mod. par Avenant 20 oct. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt, jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FSE CGT.

La refonte d'un dispositif conventionnel étant un chantier complexe, des moyens supplémentaires, s'ajoutant à ceux déjà institués à l'article 21 de l'Accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie - ou par tout autre accord le complétant, notamment concernant la formation des négociateurs, ou s'y substituant - sont alloués aux organisations syndicales pour accompagner spécifiquement cette démarche.

Compte tenu du nombre de réunions qui seront nécessaires, il est alloué, «en 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 et 2022»(Avenant 20 oct. 2020, non étendu), à chaque organisation syndicale représentative au plan national participant à la négociation, une allocation annuelle spécifique, d'un montant de 20 000 €, versée, sur justificatifs, par moitié tous les six mois, dès lors que la négociation se poursuit.

Cette allocation spécifique est une participation aux frais liés aux déplacements (transports, hôtellerie/restauration), au conseil juridique, à l'organisation de réunions préparatoires à la négociation ou d'information dans les territoires, à la réalisation de supports de communication divers...

Concernant les autorisations d'absence pour participer à la négociation, celles-ci sont régies par l'article 20 de l'accord précité du 26 avril 2010, sans préjudice des dispositions des conventions collectives territoriales ou de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

L'UIMM mettra à disposition une plateforme informatique permettant aux organisations syndicales et à l'UIMM de partager des documents. Chaque partie désignera les personnes habilitées à y accéder.

Enfin, lors du premier bilan programmé 6 mois après le démarrage des travaux, les parties examineront : l'état d'avancement des négociations, le respect du calendrier, la compréhension et l'appropriation des enjeux et des thématiques déjà négociées ou en cours de négociation. Considérant que la réussite de ce projet de négociation du dispositif conventionnel implique notamment la mise en œuvre d'actions d'information et de communication territoriales, les parties procéderont plus spécifiquement à une évaluation des moyens déjà alloués et apprécieront si des ajustements sont nécessaires.

Article 5

Dispositions diverses

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel, les parties s'engagent à :

- assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel ;*
- respecter, tout au long de la négociation, les principes fondateurs (philosophie, principes structurants) qu'elles auront préalablement négociés ;*
- être respectueuses des positions des autres parties.*

Article 6

Dispositions finales

Mod. par Avenant 17 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt et jusqu'au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC ;
Fédération Confédérée FO de la Métallurgie ;
Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.
Mod. par Avenant 5 oct. 2018, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 22 nov. 2019, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFDT.

Mod. par Avenant 22 déc. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Article 6.1

Durée de l'accord / entrée en vigueur

(Avenant 22 déc. 2020, non étendu) Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 6.2

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.

Accord du 29 septembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 6 nov. 2021 et expire le 30 sept. 2022]

Mod. par Avenant 21 déc. 2021, non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FCMTM CFE-CGC.

Préambule

Ayant pour volonté commune de créer un dispositif conventionnel de branche structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de réécrire l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés de la métallurgie.

Dans certains territoires, les partenaires sociaux peuvent estimer que les effets cumulés, d'une part, de la mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie et, d'autre part, de l'extinction de la convention collective territoriale, conduiraient à des situations auxquelles ils souhaitent remédier, par la voie de la négociation, pour les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E.

Cette appréciation s'effectue dans le cadre d'un constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux. Elle peut donner lieu à une négociation dans le cadre de la révision des conventions collectives territoriales, indispensable pour permettre la mise en place du dispositif conventionnel.

Attachés au dialogue social et convaincus que l'équilibre doit être apprécié territorialement, les partenaires sociaux de la branche ont convenu les dispositions du présent accord.

Le secteur de la Sidérurgie étant spécifique, les partenaires sociaux représentatifs dans le champ de la convention collective nationale de la Sidérurgie se réunissent afin d'ouvrir une négociation propre à ce secteur. Cette négociation s'inscrit dans le calendrier défini par les dispositions du présent accord.

Le principe et les modalités d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération seront négociés lors de la négociation de la convention collective nationale prévue au 2^o de l'article 1 du présent accord.

Article 1 **Principes et méthode**

Mod. par Avenant 21 déc. 2021, non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE CGC.

Le 22 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont souhaité revoir le calendrier de négociation du dispositif conventionnel. Ils se sont accordés sur l'objectif de faire entrer en vigueur dans les meilleurs délais le dispositif conventionnel, au regard des enjeux attachés à son application. Les partenaires sociaux ont également défini une nouvelle méthode.

Afin de tenir compte des spécificités de la négociation du thème 8 «Rémunération» et en particulier de son impact tant pour les entreprises que pour les salariés, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de prévoir de nouvelles étapes spécifiques s'intégrant dans le calendrier général défini à l'article 3 de l'accord national de branche 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.

Aussi, dans le cadre du calendrier susvisé, les quatre étapes suivantes s'intègrent :

1. *Dès l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux territoriaux, habilités à négocier l'accord de révision prévu à l'article 5 des dispositions conventionnelles relatives aux principes, voies et moyens du dialogue social mises en réserve, se réunissent afin de constater d'un commun accord une absence de différence ou une éventuelle différence concernant des salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E dans l'octroi des avantages perçus en application d'une part, de la convention collective territoriale et, d'autre part, de ceux dont ils bénéficieront en application des textes mis en réserve lesquels feront, conformément à l'accord national de branche du 27 juin 2016 précité, l'objet d'une négociation pour aboutir à la convention collective nationale de branche qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.*

Cette appréciation, qui s'effectue dans le cadre d'un constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux, doit être faite au plus tard en novembre 2021.

2. *Les partenaires sociaux nationaux de la branche de la métallurgie se réunissent d'une part, au plus tard fin novembre 2021 afin de partager sur la teneur des échanges et des constats partagés par les partenaires sociaux territoriaux et d'autre part, pour achever la négociation de la convention collective nationale au plus tard le 31 décembre 2021. Cette négociation inclut la prise en compte de la situation particulière des ingénieurs et cadres telle*

que prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

3. (d'origine) En parallèle des travaux de relecture globale des thèmes 1 à 9 par les partenaires sociaux nationaux menés à l'automne 2021, les partenaires sociaux territoriaux doivent négocier s'ils le jugent utile une prime conventionnelle territoriale dans les conditions de l'article 2 du présent accord. Cette négociation s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord de révision prévu à l'article 5 des dispositions conventionnelles relatives aux principes, voies et moyens du dialogue social mis en réserve. La négociation s'achève au plus tard le 30 juin 2022.

3 (nouveau) (Avenant 21 déc. 2021, non étendu) En cas de constat d'un commun accord d'une différence significative, pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E, entre l'application des deux conventions collectives territoriale et nationale de branche qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux territoriaux ouvrent des négociations avant le 31 janvier 2022.

Ces 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 avec la future convention collective nationale de la métallurgie.

Les partenaires sociaux territoriaux sont ainsi attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux. Ils intègrent donc, dans la négociation, des avantages n'ayant pas le même objet qu'une disposition nationale conformément à l'article 8 du thème 1 mis en réserve.

Cette négociation peut s'inscrire dans le cadre de la négociation de l'accord de révision de la convention collective territoriale ou aboutir à la conclusion d'accords territoriaux autonomes avant le 30 juin 2022.

L'entrée en vigueur de ces accords est conditionnée à celle de la convention collective nationale.

Les partenaires sociaux nationaux de la branche de la métallurgie se réunissent, au plus tard fin mai 2022 afin d'échanger sur le déroulement de ces négociations.

4. Les partenaires sociaux nationaux de la branche de la métallurgie se réunissent avant le 15 septembre 2022 afin de partager sur la teneur des négociations menées par les partenaires sociaux territoriaux.

Article 2

Prime conventionnelle territoriale

(Supprimé par Avenant 21 déc. 2021, non étendu)

En cas de constat d'un commun accord d'une différence entre l'application des deux conventions collectives territoriale et nationale de branche qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux territoriaux précités doivent loyalement négocier s'ils le jugent utile, avant le 30 juin 2022, une prime conventionnelle territoriale pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E.

La prime, annuelle, est librement négociée quant à la détermination de son montant, des avantages qu'elle compense et de ses bénéficiaires. Conformément à l'article 8 du Thème 1 relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, les partenaires sociaux territoriaux sont attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux en intégrant, dans l'appréciation, des avantages n'ayant pas le même objet qu'une disposition nationale.

Une fois le montant de la prime conventionnelle territoriale fixé, les partenaires sociaux territoriaux allouent une quote-part de ce montant à chaque avantage qu'elle recouvre.

Cette prime n'est pas due, en partie ou en intégralité, lorsque les dispositions applicables dans l'entreprise compense pour un même objet, tout ou partie des avantages territoriaux visés par la prime conventionnelle territoriale.

L'entrée en vigueur de la prime conventionnelle territoriale est conditionnée à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale.

Article 3

Congés supplémentaires prévus par les conventions collectives territoriales

Conformément à l'article 12 du Thème 5 relatif aux relations individuelles de travail, les partenaires sociaux territoriaux examineront, à l'occasion de la négociation visée au 3^o de l'article 1^{er} du présent accord, les congés supplémentaires prévus par la convention collective territoriale.

Article 4

Moyens

Les modalités d'absence et de prise en charge des frais pour participer aux réunions paritaires territoriales, visées à l'article 1^{er} du présent accord, sont déterminées conformément au régime fixé par les conventions collectives territoriales pour la participation des salariés à des réunions paritaires.

En l'absence de dispositions conventionnelles territoriales sur le sujet, l'indemnisation des frais de déplacement occasionnés par la participation des salariés aux réunions paritaires effectuées dans le cadre du constat partagé

pourra être prise en charge, sur justificatifs, par l'UIMM (56 avenue de Wagram, 75017 Paris), à laquelle la demande est adressée.

Article 5 **Dispositions finales**

Article 5.1 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du ministère du Travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du Code du travail.

Il expire le 30 septembre 2022.

Article 5.2 **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.

Article 5.3 **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 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.

EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

Accord du 23 septembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 6 mai]

(Annulé et abrogé par Accord du 8 novembre 2019 à l'exclusion des articles 10 et 26)

(Accord abrogé par la convention collective «Métallurgie (Convention collective unique)» du 7 février 2022)

Accord 21 déc. 2018, non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt, conformément à l'art. L. 2261-7 du Code du travail et au plus tôt le 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

Placés au cœur d'un marché globalisé et concurrentiel, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétences et de qualifications, et innover sans cesse pour répondre aux défis de demain, qu'ils soient démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'innovation, d'investissement, ou encore d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment par la

robotisation et le numérique.

Les signataires ont pour ambition de créer le cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, d'adapter les 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.

Par le présent accord, les signataires entendent activement se mobiliser pour la préservation de l'emploi dans l'Industrie, et si les conditions économiques le permettent, pour son développement, y compris en étudiant l'opportunité de rapprochement avec d'autres secteurs.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique de branche favorable à l'emploi, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Selon différents diagnostics partagés avec les partenaires sociaux, la situation de l'emploi dans la branche fait ressortir les principaux éléments suivants :

- l'emploi salarié dans la métallurgie diminue depuis 2002, de façon continue, après un léger rebond au début des années 2000, pour atteindre environ 1 600 000 salariés fin 2014 (source Opcaim) ;

- la part des emplois qualifiés augmente : en 2012, la part des techniciens et agents de maîtrise représentait 18 % et celle des ingénieurs et cadres 20 % de l'effectif salarié total ;

- les emplois sont majoritairement à durée indéterminée : en 2014, 94,5 % des salariés de la branche de la métallurgie (hors intérim) étaient en CDI contre 89,4 % dans l'ensemble du secteur privé (hors intérim). Les recrutements en CDI représentaient 43,1 % des entrées contre 15,2 % dans l'ensemble du secteur privé (sources Enquête emploi Insee et Dares 2014) ;

- le déséquilibre de la pyramide des âges s'accroît avec 8 % des effectifs qui ont moins de 26 ans (contre 9 % en 2008) et 7 % des effectifs qui ont 58 ans et plus (contre 4 % en 2008).

Compte tenu de ces éléments, les signataires conviennent que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, le recrutement de jeunes pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés.

Selon l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, les besoins en recrutement dans la branche de la métallurgie sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025. Aussi, ces différents chiffres constitueront un point de repère dans le cadre du bilan du présent accord.

En outre, les signataires entendent rendre plus efficaces, en les rénovant, les instances paritaires de l'emploi et de la formation dans la branche (CPNEFP et CPREFP), tout en maintenant la capacité des partenaires sociaux d'agir, au plus près des territoires et des bassins d'emplois, pour trouver des réponses collectives adaptées aux besoins individuels des salariés et des entreprises.

Enfin, les signataires marquent leur volonté de simplifier et de rendre accessible et lisible, pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, le droit conventionnel applicable en matière d'emploi. L'accord contribue, à cet effet, aux travaux préparatoires de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche.

Ils réaffirment que seule une industrie forte et compétitive est en mesure de tirer la croissance et l'emploi en France.

Titre préliminaire

Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée

Chapitre 1er

Finalités et définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du travail. En outre, la GPEC offensive peut permettre d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

La GPEC constitue ainsi une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

— d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;

— d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;

— d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;

— d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Chapitre 2

Accompagnement de la Branche au développement de la GPEC

Les signataires du présent accord conviennent des actions spécifiques suivantes dans l'objectif, d'une part, d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers prévue à l'article L. 2242-13 du Code du travail, et, d'autre part, d'inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Article 1

Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC

Dans le cadre des missions dévolues à l'Opcaim en matière de sensibilisation des entreprises prévues à l'article 82.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, les signataires conviennent de pérenniser la mission des développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC visant à promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC.

Ces développeurs sont chargés, dans le cadre d'une approche globale de développement des compétences, d'informer et de sensibiliser les entreprises, notamment les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation, sur la possibilité de mettre en œuvre les diagnostics et l'accompagnement prévus à l'Article 2, et sur les financements qu'elles peuvent mobiliser. Dans ce cadre, ils assurent également la promotion du recours aux contrats d'insertion en alternance dans l'ambition d'atteindre le nombre de 46 000 alternants dans la branche à l'horizon 2020.

L'Opcaim finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les missions et la formation de ces développeurs, dans le cadre des frais relatifs à ses missions prévus au 4^o de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Une évaluation qualitative et quantitative de la mission des développeurs est réalisée annuellement par l'Opcaim et présentée à son conseil d'administration.

Article 2

Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC

Pour aider les TPE et les PME à la mise en place d'une démarche de gestion anticipée des compétences, l'Opcaim prend en charge le coût des diagnostics GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application du 3^o de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail et du 4^o de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

L'Opcaim prend également en charge l'accompagnement à la mise en place de plans d'action de la GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, au titre des frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins en formation, visés au 4^o de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Pour développer l'intérêt des entreprises à l'utilisation des diagnostics GPEC et pour les rendre plus efficaces, les signataires souhaitent favoriser leur combinaison avec des diagnostics industriels permettant une meilleure prise en compte de l'environnement économique, commercial et technologique dans lequel évoluent les entreprises.

À cet effet, ils souhaitent créer de nouveaux partenariats, au niveau national et régional, avec les pouvoirs publics et les secteurs industriels pour faciliter cette approche globale et permettre son cofinancement. L'Opcaim assure le suivi de ces partenariats. Il participe, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au financement des diagnostics industriels pour leur volet emploi-compétences-formation.

À l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2323-15 du Code du travail, l'employeur veille à informer les instances représentatives du per-

sonnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

Article 3

Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement

L'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, constituent un des leviers permettant, aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et compétences.

Outre la réalisation d'études et de synthèses sur l'évolution prévisible des métiers et des emplois, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, permettent d'identifier, d'élaborer, d'expérimenter et de diffuser des méthodes et outils utiles à l'anticipation des évolutions des emplois, métiers et compétences, ainsi que des besoins en recrutement.

L'exploitation nationale et régionale de ces travaux et outils doit permettre :

- aux membres de la CPNEFP et des CPREFP, de disposer d'une information réciproque sur les besoins en emplois, métiers, compétences et qualifications, notamment grâce aux outils d'analyse de données de l'emploi ou aux études sectorielles ou métiers ;
- aux entreprises, de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre une démarche de GPEC ;
- aux différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, de disposer des diagnostics utiles, notamment pour élaborer au niveau régional les cartes de formation initiale et continue correspondant aux besoins en compétences de la branche.

Le groupe technique paritaire «Observatoire» visé au 1^o de l'Article 18.6 et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, formulent toute proposition, à la CPNEFP et aux CPREFP, afin de renforcer l'appropriation de ses travaux et de ses outils par les entreprises et par les différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, au niveau national et régional.

Pour faciliter l'appropriation par les différents acteurs de l'emploi et de la formation, au niveau régional, des travaux et outils, les signataires incitent les CPREFP à ouvrir une réflexion sur le développement d'observations régionales.

Article 4

Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels

Lorsqu'une entreprise s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution des technologies et des marchés du secteur auquel elle appartient, afin d'analyser les tendances du marché et de l'évolution des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, avec les différents secteurs industriels, ainsi qu'avec les autres branches professionnelles industrielles, concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Outre les échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels, mis en œuvre au sein de la CPNEFP dans les conditions prévues à l'Article 18.2, les signataires conviennent d'amplifier les échanges et les partenariats, au niveau national et au sein des CPREFP, avec les représentants des différents secteurs et branches professionnelles industriels. Il s'agit notamment de partager une méthodologie cohérente et une vision prospective commune des métiers, des emplois et des compétences industriels et d'identifier les passerelles de mobilité possibles.

Article 5

Coopération interentreprises

Le dialogue et la coopération, sur un même territoire, entre les entreprises relevant de la branche ou d'autres branches industrielles sont déterminants pour anticiper l'évolution des besoins des entreprises en termes d'emploi et de compétences.

Cette coopération interentreprises sur un même territoire constitue également un puissant levier d'efficacité économique. Elle permet en outre la mise en œuvre de parcours de mobilité et d'adaptation de l'emploi au niveau d'activité, et, de manière anticipée, la mutualisation de moyens. Il s'agit, par exemple, de favoriser la mise en place de groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Cette coopération peut également consister en la mise en place de dispositifs d'emplois partagés (en particulier sur les fonctions support), de prêts de main d'œuvre ou de périodes de mobilité volontaire sécurisée. Une évaluation de la mise en œuvre des présents dispositifs est réalisée dans le cadre du bilan du présent accord, prévu à l'Article 25.

S'agissant plus spécifiquement des relations entre les entreprises clientes et leurs fournisseurs, les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 2242-13 du Code du travail, les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers abordent, dans le cadre

de cette négociation, les conditions dans lesquelles leurs fournisseurs sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences. La consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, visée à l'article L. 2323-10 du Code du travail, sert de fondement à cette négociation.

Les entreprises clientes veillent à prévoir, dans le cadre de leurs relations commerciales, les modalités d'échanges d'informations en matière d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

Titre I

Accès et retour à l'emploi

Les actions menées par la Branche et ses acteurs pour valoriser les métiers et faciliter le recrutement, par les entreprises industrielles, de tout public (salariés, demandeurs d'emploi), sont prévues par les dispositions de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles méritent d'être poursuivies et amplifiées.

Article 6

Attractivité des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries à innover et rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les actions nationales et territoriales, notamment partenariales, d'information et d'orientation visées à l'article 4 de l'accord national du 13 novembre 2014, ainsi que les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche, intègrent de nouveaux leviers d'attractivité, en fonction des publics ciblés. Il s'agit notamment d'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, métiers utilisant les nouvelles technologies industrielles, 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 qualification professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes) et de qualité de vie au travail.

Le bilan visé à l'Article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 7

Faciliter le recrutement

Article 7.1

Outils d'aide au recrutement

La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, l'accompagnement financier des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, la mise à disposition d'outils pratiques d'aide au recrutement et à l'accueil de nouveaux salariés produits par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et par les observatoires régionaux lorsqu'ils existent.

Article 7.2

Innovation pédagogique et investissement dans les nouvelles technologies

Pour rendre plus opérationnels les outils traditionnels de recrutement par la formation, en particulier l'alternance et la préparation opérationnelle à l'emploi, les méthodes pédagogiques traditionnelles doivent saisir les nouvelles opportunités liées à l'enjeu de la transformation numérique et relever des défis majeurs tels que les faibles flux de formation sur certains métiers.

L'innovation pédagogique constitue une priorité pour la branche, qu'elle prenne la forme de formations en situation de travail, de formations de «juste à temps» au plus proche des besoins des entreprises, du développement «d'ateliers de formation mobiles», de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, d'offres de formation individualisées et adaptées à la diversité des publics (personnes en situation de handicap...) ou encore de la définition de tronc communs interindustriels de formation.

Le groupe technique paritaire «Transfert apprentissage» visé au 3° de l'Article 18.6 ainsi que l'Opcaim intègrent la nécessité d'innovation pédagogique et technologique dans la définition des financements alloués au titre des formations dispensées au bénéfice des salariés de la branche.

Titre II

Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité

Chapitre 1er

Maintien dans l'emploi face à des difficultés conjoncturelles

Article 8

Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Toutefois, l'interprétation de ces dispositions par l'administration conduit à constater des différences de traitement entre les salariés placés en activité partielle dans une même entreprise, selon que la durée du travail qui leur est applicable est, ou non, répartie sur une période supérieure à la semaine. En effet, dans certains cas, selon cette interprétation, les heures chômées en dessous de la durée légale (appréciée sur la période de décompte du temps de travail pratiquée dans l'entreprise) ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Afin de garantir une plus grande équité entre l'ensemble des entreprises et leurs salariés, les signataires demandent aux pouvoirs publics d'apprécier la durée légale, en dessous de laquelle toute heure chômée ouvre droit à allocation, sur la période de décompte du temps de travail retenue pour chaque salarié concerné, et non systématiquement sur la période hebdomadaire. À cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Article 9

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Accord 21 déc. 2018, non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt, conformément à l'art. L. 2261-7 du Code du travail et au plus tôt le 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Article 9.1

Accord de branche

Un accord de branche peut être conclu, au niveau national ou au niveau territorial, pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 9.2

Méthodologie et contenu de l'accord

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord peuvent concerner l'ensemble des entreprises de la branche ou cibler un secteur déterminé. Elles sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans les emplois industriels, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

(Al. ajoutés par Accord 21 déc. 2018, non étendu) La CPNEFP restreinte est régulièrement informée du déroulement de la négociation.

À cette fin, la partie la plus diligente à la négociation informe, dès son démarrage, les membres de la CPNEFP restreinte du projet envisagé. Elle leur transmet le diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi établi pour le/les secteur(s) impactés par de graves difficultés conjoncturelles. À l'issue de la conclusion de la négociation, elle leur adresse le projet d'accord ouvert à signature accompagné du projet de demande de prise en charge financière.

Parallèlement, lorsque la négociation est mise en œuvre au niveau territorial, la partie la plus diligente en informe, dès son démarrage, les membres de la ou des CPREFP concernées.

Article 9.3 (d'origine)
Financement des actions de formation prévues par l'accord

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1, II, 7°, du Code du travail.

Sur recommandation de la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5, le conseil d'administration de l'Opcaim détermine, chaque année, une enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article, qu'il ajuste en cours d'année en fonction des besoins exprimés.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'Opcaim, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte.

La CPNEFP restreinte formule également une recommandation sur les modalités de répartition, par le conseil d'administration de l'Opcaim, de l'imputation des dépenses au titre du présent article, entre les sections visées aux 1° à 3° de l'article 82.1.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, conformément au 7° de l'article 86 de cet accord.

Article 9.3 (nouveau)
(Accord 21 déc. 2018, non étendu) - Financement des actions de formation prévues par l'accord

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du Code du travail.

La CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances compétentes de l'Opco dont relèvent les entreprises de la métallurgie sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article.

Chapitre 2 **Outils d'adaptation**

Article 10
Variations pluriannuelles de l'activité

Certaines entreprises industrielles sont soumises à des variations d'activité qui répondent à des cycles qui dépassent un cadre annuel.

Afin d'assurer la réactivité nécessaire au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de ces entreprises, y compris lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, mais également pour favoriser le recours de ces entreprises à des emplois pérennes, les signataires souhaitent leur permettre d'adapter le temps de travail aux variations pluriannuelles de leur niveau d'activité.

À cette fin, à titre expérimental, un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du Code du travail.

À l'occasion de la négociation d'un tel accord, les parties abordent l'incidence de la mise en place de cette organisation sur l'emploi et sur les conditions de travail. Elles examinent également tout élément ou contrepartie de nature à faciliter un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent article font l'objet d'un examen annuel par le groupe technique paritaire national de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

À cet effet, et jusqu'à l'entrée en vigueur du décret mentionné au II de l'article L. 2232-9 du Code du travail, les entreprises transmettent à l'UIMM les accords conclus en application du présent article.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du contenu et de la mise en œuvre des accords d'entreprise et d'établissement organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans. Ce bilan porte, en particulier, sur l'incidence de ce type d'organisation sur l'emploi.

Titre III **Mobilité et sécurisation des parcours professionnels**

La mobilité des salariés recouvre toutes les actions entraînant un mouvement d'ordre professionnel ou géographique interne ou externe à l'entreprise, au secteur ou à la branche qu'il soit temporaire ou définitif, volontaire ou involontaire.

Chapitre 1er

Anticipation et accompagnement des mobilités

Article 11

Outils de sécurisation des parcours professionnels

Pour éviter qu'elle ne constitue une rupture dans le parcours professionnel du salarié, la mobilité nécessite d'être anticipée, en particulier en mobilisant les outils habituels de sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, le passeport d'orientation, de formation et de compétences visé à l'article 6 l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de la mise en œuvre de parcours de mobilité.

D'autres outils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels :

- ceux relatifs à l'orientation professionnelle (par exemple l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle) ;
- les dispositifs d'accès à la formation tout au long de la vie (en particulier le compte personnel de formation et le compte personnel d'activité) ;
- les certifications professionnelles (notamment les qualifications établies par la branche, telles que le socle de compétences industrielles minimales, les CQPM et CQPI) ;
- les outils favorisant la transmission des savoirs et compétences ;
- les dispositifs de sensibilisation à la mobilité, dont le parcours partagé d'apprentissage. Ce dispositif constitue une innovation de nature à enrichir le parcours professionnel de manière sécurisée en permettant à un apprenti de bénéficier d'une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises d'accueil au cours de son contrat. Un parcours similaire est désormais possible dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 12

Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité

L'évolution du marché du travail peut conduire les salariés à occuper, au cours de leur carrière, plusieurs emplois dans des entreprises différentes.

Une gestion anticipée des mobilités favorise les transitions professionnelles en évitant la rupture des parcours.

Dans ce contexte, la mobilité est d'autant mieux appréhendée qu'elle a déjà été expérimentée par le salarié concerné.

À cette fin, plusieurs dispositifs d'accompagnement sécurisés à la mobilité peuvent être utilisés :

- dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire ;
- dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise, avec, notamment, la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre ou de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Article 12.1

La période de mobilité volontaire sécurisée

Créée par l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie, désormais visée aux articles L. 1222-12 et suivants du Code du travail, la période de mobilité volontaire sécurisée constitue, grâce aux garanties qu'elle offre aux salariés, une réelle opportunité de réorientation professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

Le salarié, dont le contrat de travail est suspendu au titre de la période de mobilité volontaire sécurisée, bénéficie d'une garantie de retour dans son entreprise d'origine, dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du Code du travail.

Si le salarié choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du Code du travail.

S'il choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur initial est rompu, à son initiative, manifestant la réussite de sa mobilité. Cette rupture constitue une démission au sens de l'article L. 1222-15 du Code du travail. Toutefois, cette disposition ne s'oppose pas à ce que les parties examinent le recours à une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Enfin, dans l'hypothèse de la concomitance de la période de mobilité volontaire sécurisée avec une procédure de licenciement pour motif économique dans l'entreprise d'origine, le salarié qui a été désigné par les critères d'ordre

des licenciements bénéficie de l'ensemble des droits et procédures attachés au licenciement pour motif économique, qu'il choisisse de réintégrer son entreprise d'origine ou d'intégrer l'entreprise d'accueil.

Dans ce dernier cas, le choix exprimé par le salarié traduit la réussite de sa mobilité. Les signataires réitèrent, en conséquence, leur demande aux pouvoirs publics d'exclure la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, intervenant en cours ou à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée, du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique. À cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à l'exonération des obligations d'adaptation, de reclassement et de proposition d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Article 12.2

Expérimentation de «passerelles de mobilité»

Afin d'apporter une réponse pertinente et sécurisante pour les entreprises et les salariés, les signataires souhaitent que des expérimentations de «passerelles de mobilité», sectorielles ou intersectorielles, puissent être menées, sur un même territoire ou bassin d'emploi, avec des entreprises et des salariés volontaires. Ces expérimentations ont, par la mise en œuvre anticipée de mobilités, l'ambition d'apporter une réponse aux évolutions de l'emploi en facilitant les coopérations entre entreprises, en faveur du maintien en activité et de la sécurisation des parcours des salariés. Ces expérimentations mobilisent les dispositifs d'accompagnement à la mobilité visés au présent article.

Lorsque les expérimentations de «passerelles de mobilité» identifient des besoins en formation, elles précisent les dispositifs adéquats mobilisés (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...) auprès des financeurs compétents (Opcaim, FPSPP, Fongecif, régions, autres). Le recours aux qualifications professionnelles, notamment les CQPM et CQPI, peut participer utilement à la sécurisation de cette mobilité.

Un suivi est réalisé par chaque CPREFP concernée, dans le cadre des missions visées à l'Article 20 sur la base d'indicateurs qu'elle détermine.

Le bilan visé à l'Article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 13

Passerelles entre les métiers

Afin de renforcer la visibilité sur les parcours de mobilité possibles, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à jour les référentiels des métiers de la branche. Ces référentiels ont également pour objet de faciliter la création de passerelles entre différents métiers proches ou connexes.

Ils sont mis à disposition sur le site internet dédié à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications (www.observatoire-metallurgie.fr).

Par ailleurs, dans le cadre de la coopération entre la branche et les principaux secteurs industriels visés à l'Article 4, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications propose une méthodologie commune de référentiel des métiers afin de favoriser l'identification des passerelles de mobilités intersectorielles.

Article 14

Accompagnement des salariés en mobilité

Les signataires conviennent de se rapprocher des partenaires sociaux gestionnaires d'Action Logement, afin d'étudier les conditions de mobilisation de ce dispositif au bénéfice du logement des salariés, particulièrement ceux concernés par une mobilité.

Chapitre 2

Licenciements pour motif économique

Article 15

Prévention des licenciements

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux modifications du contrat de travail résultant d'un accord de maintien dans l'emploi conclu en application de l'article L. 5125-1 et suivants du Code du travail ou d'un accord de mobilité interne conclu en application de l'article L. 2242-21 du Code du travail.

Article 15.1

Modification du contrat de travail pour motif économique

Lorsque les entreprises envisagent de proposer à certains de leurs salariés des modifications du contrat de travail pour motif économique, afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles pourraient être amenées à mettre en œuvre, elles privilégient, lorsque cela est possible, les modifications du contrat de travail qui n'entraînent ni classement ni rémunération inférieurs.

Conformément à l'article L. 1222-6 du Code du travail, toute proposition de modification de contrat de travail pour motif économique est notifiée, par lettre recommandée, avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour accepter ou refuser la proposition de modification. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut acceptation.

Article 15.2 **Reclassement**

Afin de limiter le nombre de licenciements, les entreprises recherchent des possibilités de reclassement pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Les organisations d'employeurs et de salariés de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement 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 de la branche d'accompagnement 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, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer des emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

Article 15.3 **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, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an bénéficie, lorsque la modification emporte une diminution de sa rémunération, du maintien temporaire de sa 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.

Le présent article est applicable, d'une part, aux ingénieurs et cadres et, d'autre part, aux mensuels, à la condition qu'il n'existe pas dans la convention ou un accord collectif de branche applicable, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large, de disposition portant sur le même objet, visant respectivement l'une ou l'autre de ces catégories de salariés.

Article 15.4 **Priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur**

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié placé à un classement inférieur à celui correspondant à son emploi précédent bénéficie, pendant un an à compter de cette modification, d'une priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.

Article 15.5 **Abondement au compte personnel de formation**

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié bénéficie prioritairement de l'abondement, par l'Opcaim, des heures inscrites à son compte personnel de formation, pour suivre une formation facilitant sa mobilité professionnelle, dans les conditions prévues aux articles 66 et 67 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'employeur veille à informer les salariés de cette possibilité.

Article 16 **Mise en œuvre des licenciements**

Article 16.1 **Modalités de mise œuvre**

Les lois du 14 juin 2013 et du 6 août 2015 ont ouvert la possibilité, par accord collectif majoritaire d'entreprise, voire dans le cadre d'un document unilatéral de l'employeur, d'aménager diverses modalités de mise en œuvre des licenciements pour motif économique dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (entreprises de 50 salariés ou plus envisageant le licenciement d'au moins 10 salariés sur une

période de 30 jours). Ces aménagements concernent notamment la possibilité d'adapter le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Les signataires souhaitent que ces adaptations puissent être autorisées pour les procédures de licenciement pour motif économique des entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, dans les conditions définies par accord collectif de branche.

L'accord de branche détermine notamment les situations dans lesquelles le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être la zone d'emploi prévue à l'article L. 1233-5 du Code du travail, et les situations dans lesquelles ce périmètre peut, par voie d'accord collectif d'entreprise, être inférieur à la zone d'emploi. À cette fin, les signataires conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à la mise en œuvre du présent article, s'agissant de l'appréciation du périmètre des critères d'ordre des licenciements.

Par ailleurs, et compte tenu des nouveaux délais prévus pour les licenciements pour motif économique par la loi du 14 juin 2013, les dispositions du 1^o) de l'article 8 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont abrogées.

Article 16.2 **Information des CPREFP**

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

Article 16.3 **Préavis**

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement, d'un congé de mobilité, 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. Le contrat prend alors fin la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Article 16.4 **Formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue l'un des moyens privilégiés d'accompagnement des salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique vers un nouvel emploi, à condition qu'elle soit orientée vers les besoins en recrutement des entreprises.

À ce titre, l'Opcaim finance d'ores et déjà les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Les signataires souhaitent que l'Opcaim puisse accompagner les salariés licenciés pour motif économique, en mobilisant les dispositifs adaptés, dans le respect de leurs modalités habituelles de prise en charge, y compris lorsque la formation est mise en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement ou dans le cadre d'un congé de mobilité. L'employeur informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, des financements qu'il obtient dans ce cadre.

À cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Titre IV **Gouvernance paritaire Emploi-Formation**

Chapitre 1er **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle** **(CPNEFP)**

Article 17 **Missions**

La CPNEFP de la métallurgie a pour missions :

1^o de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des études et travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et de réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des

CPNEFP ;

2° dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, de définir les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche, correspondant aux besoins en emploi, et d'orienter les moyens mis en œuvre pour leur développement ;

3° d'orienter les études et les travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, y compris sur la définition des métiers en tension ;

4° de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que le Copanef, les pouvoirs publics, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

5° de permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° d'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent.

Article 18

Fonctionnement

Article 18.1

Composition

La CPNEFP comprend :

— cinq représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

— un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux.

Article 18.2

Réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Chaque réunion comprend un temps dédié à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels. Cette présentation s'appuie sur les études de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications. Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à participer aux échanges.

Article 18.3

Règlement intérieur

Au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, la CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, la composition des groupes techniques paritaires visés à l'Article 18.6 et de la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 18.4

Secrétariat

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

Article 18.5

CPNEFP Restreinte

Une délégation restreinte de la CPNEFP, dénommée «CPNEFP restreinte», est mise en place.

Article 18.5.1

Composition

Elle est composée :

— de deux représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;

— d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Article 18.5.2 **Réunions**

La CPNEFP restreinte se réunit au moins une fois par an.

Article 18.5.3 **Missions**

Outre ses missions visées aux articles 30, 34.1.2, 34.2, 67 et 78 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEFP restreinte est chargée de formuler une recommandation sur l'enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application de l'Article 9.

Article 18.6 **Groupes techniques paritaires de la CPNEFP**

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

1° Un groupe technique paritaire qui constitue l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, dénommé groupe technique paritaire «Observatoire» ;

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

3° Un groupe technique paritaire chargé de définir les conditions de prise en charge, par l'Opcaim, des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, en application de l'article L. 6332-16 du Code du travail, dénommé groupe technique paritaire «Transfert apprentissage».

En tant que de besoin, la CPNEFP de la métallurgie peut décider de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires ad hoc, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Article 18.7 **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 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 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.

Chapitre 2 **Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)**

Article 19 **Mise en place**

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, au plus tard le 1^{er} janvier 2017, 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 des organisations syndicales de salariés territoriales.

La CPREFP se substitue à l'ensemble des commissions paritaires relatives à l'emploi et à la formation préexistantes, dont le champ de compétence est inférieur à la région administrative.

Toutefois, les chambres syndicales territoriales et les organisations de salariés représentatives conservent la possibilité de maintenir ou de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'ils déterminent.

Article 20 **Missions**

Les CPREFP de la métallurgie ont 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 notamment sur la base des travaux des observatoires régionaux lorsqu'ils existent, de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et de ses observations régionales ;

2° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles en région, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;

3° D'orienter les études et les travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations régionales ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les Coparef, les Régions, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle dans la région ;

5° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° 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...).

Article 21

Fonctionnement

Article 21.1

Composition

La CPREFP est composée :

— d'au moins trois représentants titulaires et de trois suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;

— d'un nombre de représentants patronaux titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la CPREFP sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par la ou les chambres syndicales territoriales de la région.

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

La CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels.

Article 21.2

Réunions

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires, si nécessaire.

Article 21.3

Règlement intérieur

La CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement fixe notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 21.4

Secrétariat

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Article 21.5

Mode de consultation et de prise de décision

Un vote a lieu dans les situations exposées ci-après :

1° Dans le cadre des consultations prévues au 3° du I de l'article L. 6323-16 et au 2° du I de l'article L. 6323-21 du Code du travail, la CPREFP formule des recommandations au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région dont elle relève. Ces recommandations ont pour but d'inscrire, sur les listes interprofessionnelles régionales, les formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi ;

2° Dans le cadre de la proposition de répartition, transmise par les Adefim, des fonds du solde du quota de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage non affectés par les entreprises et visés à l'article L. 6241-3 du Code du travail, la CPREFP formule un avis transmis à l'Opcaim et, le cas échéant, au bureau

du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) mentionné à l'article L. 6123-3 du Code du travail.

Ce vote 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 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.

Titre V

Dispositions finales

Article 22

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 23

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à partir du jour prévu à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Article 25

Bilan

À l'exception des dispositions de l'article 10, qui font l'objet d'un bilan spécifique, un bilan intermédiaire du présent accord est réalisé au plus tard à l'échéance de sa cinquième année d'application.

Article 26

Dispositions abrogées

Sont abrogés :

- l'avant-dernier alinéa de l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ;
- l'article 7, l'article 8, 1^o), l'article 13, l'article 30, et les mots «et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds National de l'Emploi.» à l'alinéa 9 de l'article 27 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- le premier alinéa de l'addendum II de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi du 27 octobre 1987 ;
- l'article 4.10 de l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi ;
- l'article 8.10.2 et les alinéas 3 et 4 du paragraphe VII de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;
- le dernier alinéa de l'article 17 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie et son avenant du 12 juillet 2010 ;
- l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le dernier alinéa de l'article 4.2, le dernier alinéa de l'article 31, les alinéas 3 à 7 de l'article 78 et les alinéas 2 et 3 de l'article 97 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 27

Dispositions de coordination

L'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est ainsi modifié :

1° Le paragraphe précédant l'article 1, est supprimé.

2° À l'article 1, la référence à la «CPNE» est remplacée par «la CPNEFP visée à l'Article 17 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie».

3° Toutes les autres mentions du sigle «CPNE» sont remplacées par «CPNEFP».

4° Au premier alinéa de l'article 2.1, après les mots «groupe technique paritaire «Observatoire»», sont insérés les mots «visé au 1° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie».

5° Le premier paragraphe du chapitre 1 du titre II est ainsi rédigé : «le groupe technique paritaire «Qualifications» visé au 2° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche.».

6° À l'article 30, la référence à «la CPNE restreinte visée à l'article 78» est remplacée par «la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie».

7° Toutes les autres mentions du sigle «CPNE restreinte» sont remplacées par «CPNEFP restreinte».

8° Le deuxième alinéa de l'article 34.1 est ainsi rédigé : «Le groupe technique paritaire «Transfert apprentissage» visé au 3° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI, dans les conditions déterminées à la présente section».

9° Toutes les autres mentions «groupe technique paritaire «Transfert»» sont remplacées par «groupe technique paritaire «Transfert apprentissage»».

10° À l'article 78, les mots «une délégation restreinte de la CPNE dénommée «CPNE restreinte»» sont remplacés par les mots «la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie».

11° Au dernier alinéa de l'article 82.3, les mots «En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)» sont remplacés par les mots «En application de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie».

12° Au 7° de l'article 86, avant les mots «la répartition» sont ajoutés les mots «sur recommandation de la CPNEFP restreinte,».

L'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est ainsi modifié :

1° À l'article 12, les mots «paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie» sont remplacés par «de l'agenda social» ;

2° Au dernier alinéa de l'article 15, les mots «et de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)» sont supprimés.

Article 28 **Révision**

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

Accord du 10 janvier 2017

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail et prend fin au 31 décembre 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFTD ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

Conformément à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte du 9 décembre 2016, les signataires conviennent, par le présent accord, des conditions de mise en œuvre, dans la branche, du contrat de professionnalisation «expérimental» prévu à l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans ces conditions, les signataires conviennent ce qui suit :

Article 1 **Bénéficiaires**

En application de l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de professionnalisation «expérimental» est ouvert aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail.

Article 2 **Objet du contrat**

En application de l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de professionnalisation «expérimental» permet l'acquisition de qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les signataires conviennent que, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail et à l'article 39 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation «expérimental» a pour objet la réalisation d'une action de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Article 3 **Forme et durée du contrat, parcours de formation, financement, classification, rémunération minimale, prime de fidélité et durée du travail**

Les conditions de forme et de durée du contrat, de réalisation du parcours de formation, de financement, de classification, de rémunération minimale, de prime de fidélité et de durée du travail applicables au contrat de professionnalisation «expérimental» sont celles fixées par les articles 40 à 46 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 5 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au jour visé à l'article L. 2261-1 du code du travail et prend fin au 31 décembre 2017.

Ainsi, un contrat de professionnalisation «expérimental» peut être conclu, en application du présent accord, jusqu'au 31 décembre 2017 inclus.

Article 6 **Bilan**

Un bilan du présent accord est réalisé au plus tard dans le mois qui précède l'échéance de son terme, afin d'en mesurer les effets et les suites éventuelles à prévoir.

Article 7 **Révision**

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 8 Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est, en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Accord du 29 juin 2018

[Étendu par arr. 19 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC

Préambule

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie.

Ils rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche.

Dans le même temps, pour renforcer l'industrie dans son rôle de levier majeur de croissance pour l'économie nationale, ils considèrent qu'elle doit disposer des outils lui permettant de se positionner dans un contexte de forte compétition internationale.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises industrielles doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur la pérennité de ce niveau d'activité.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, indispensables au développement de l'emploi pérenne, elles souhaitent créer un cadre conventionnel de branche adapté à ces besoins, tout en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles dans les entreprises industrielles, et ainsi renforcer leur employabilité, en particulier dans la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, le présent accord prévoit d'aménager les règles relatives à la succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail temporaire, sans modifier les durées maximales et le nombre de renouvellements, prévus par le Code du travail pour ces contrats.

Le présent accord poursuit l'objectif de permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée limitée.

Il entend ainsi favoriser le développement de l'emploi direct et la continuité des périodes d'emploi dans la branche, et contribuer à faciliter l'innovation au cœur de l'industrie d'aujourd'hui et de demain.

Section 1

Contrat de travail à durée déterminée

En application de l'article L. 1242-1 du Code du travail, un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de son ou de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les mesures prévues par la présente section ont pour objet de favoriser l'allongement de la durée d'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 1

Contrats successifs sur le même poste

Les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 1242-2 du Code du travail, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le Code du travail.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces dispositions permet, à lui seul, au salarié de demander la requalification du CDD en contrat de travail à durée indéterminée.

Considérant que les règles de succession de contrats n'apportent pas de garantie supplémentaire quant au respect des dispositions rappelées ci-dessus, et qu'elles peuvent, de surcroît, priver des salariés d'opportunités d'emploi, les signataires conviennent des aménagements suivants, concernant le délai de carence entre contrats successifs.

Article 1.1

Modalités de calcul du délai de carence

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1244-3 du Code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa l'article L. 1244-3 se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

Article 1.2

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

En application de l'article L. 1244-4 du Code du travail, le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

- 1^o Remplacement dans les cas visés au point 1^o de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
 - 2^o Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - 3^o Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
 - 4^o Emplois à caractère saisonnier définis au 3^o de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
 - 5^o Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4^o et 5^o de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
 - 6^o Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail.
- Le délai de carence n'est pas non plus applicable :
- 7^o Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
 - 8^o Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Article 2

Prise effective des congés payés

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié dans la même entreprise sur une période supérieure à un an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congé payé acquis dans l'entreprise.

Article 3

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du Code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Section 2

Contrat de travail temporaire

Les dispositions de la présente section sont applicables aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition dans les entreprises utilisatrices visées à l'article 7

En application de l'article L. 1251-5 du Code du travail, un contrat de mission, quels que soient sa durée, le nombre

de son ou de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Les mesures prévues par la présente section ont pour objet de favoriser l'allongement de la durée d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Article 4

Contrats successifs sur le même poste

Les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 1251-6 du Code du travail, un contrat de mission ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le Code du travail.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces dispositions permet, à lui seul, au salarié de faire valoir, auprès de l'entreprise utilisatrice, les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

Considérant que les règles de succession de contrats n'apportent pas de garantie supplémentaire quant au respect des dispositions rappelées ci-dessus, et qu'elles peuvent, de surcroît, priver des salariés d'opportunités d'emploi, les signataires conviennent des aménagements suivants, concernant le délai de carence entre contrats successifs.

Article 4.1

Modalités de calcul du délai de carence

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1251-36 du Code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1251-36 du Code du travail se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat de mission venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

Article 4.2

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

En application de l'article L. 1251-37 du Code du travail, le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1^o Remplacement dans les cas visés au point 1^o de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;

2^o Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3^o Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4^o Emploi à caractère saisonnier défini au 3^o de l'article L. 1242-2 du Code du travail ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5^o Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4^o et 5^o de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;

6^o Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7^o Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8^o Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

Article 5

Prise effective des congés payés

Les signataires incitent les entreprises utilisatrices, dans leurs relations avec les entreprises de travail temporaire, à faciliter une prise effective, par le salarié concerné, d'un repos équivalant au droit à congés payés dû au titre du travail accompli durant la ou les missions successives dans l'entreprise.

Article 6

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

Conformément à l'article L. 1251-25 du Code du travail, l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Section 3

Dispositions finales

Article 7 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 8 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

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**

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 visé à l'article L. 2261-9 du Code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 11 **Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, y compris pour les contrats de travail ou les délais de carence, en cours à cette date.

Article 12 **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 **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 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.

CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Accord du 29 juin 2018

[Étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

Avenant, 22 nov. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Préambule

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie.

Ils rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche.

Dans le même temps, pour renforcer l'industrie dans son rôle de levier majeur de croissance pour l'économie nationale, ils considèrent qu'elle doit disposer des outils lui permettant de se positionner dans un contexte de forte compétition internationale.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises industrielles doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur l'aboutissement d'une phase de développement de projets, de produits ou même de transition industrielle.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, indispensables au développement de l'emploi pérenne, elles souhaitent créer un cadre conventionnel de branche adapté à ces besoins, tout en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles dans les entreprises industrielles, et ainsi de renforcer leur employabilité, en particulier dans la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, mais également pour donner à de nouveaux salariés l'opportunité d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée avec tous les droits explicites et implicites qui y sont attachés, le présent accord prévoit la mise en place du contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du Code du travail issu de loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social. Ce contrat peut également constituer un facteur d'attractivité pour certains actifs, en particulier parmi les plus jeunes générations, qui expriment de nouvelles aspirations en matière de mobilité professionnelle, et, plus largement, dans le cadre d'un rapport renouvelé au travail.

Le présent accord entend ainsi contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne dans la branche, et contribuer à faciliter l'innovation au cœur de l'industrie d'aujourd'hui et de demain.

Article 1

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous,

Article 2

Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est égal au nombre total de salariés employés par l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue durant l'année au cours de laquelle est envisagée la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération, le nombre total de salariés employés par l'entreprise est apprécié à la date de sa création.

Article 3 **Définition du chantier ou de l'opération**

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Article 4 **Conclusion du contrat de travail**

Avenant, 22 nov. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

1^o La mention : «contrat de travail à durée indéterminée de chantier» ou «contrat de travail à durée indéterminée d'opération»;

2^o La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

3^o Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

4^o La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;

5^o Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;

6^o Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord.

À tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national. Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur.

Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

(Al. supprimé par Avenant 22 nov. 2019, non étendu) Toutefois, les heures acquises au titre de l'abondement supplémentaire du compte personnel de formation visé à l'article 7.2 peuvent être mobilisées, dans les conditions prévues à ce même article, jusqu'au terme du contrat de travail, y compris lorsque celui-ci est devenu un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 5 **Période d'essai**

Sauf durée plus courte prévue par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

1^o un mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

2^o un mois et deux semaines pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

3^o deux mois pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 6 Rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

Article 7 Garanties en termes de formation

Avenant, 22 nov. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE CGC ;

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 7.1 Formation à la sécurité

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

Article 7.2 (d'origine) Abondement du compte personnel de formation

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'un abondement par l'employeur de son compte personnel de formation en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du Code du travail.

L'abondement supplémentaire est de 1 heure par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite d'un plafond annuel de 12 heures et d'un plafond total de 120 heures. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

L'abondement supplémentaire peut être mobilisé jusqu'au terme du contrat dans les conditions définies entre l'employeur et le salarié. Il peut être mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation, ou pour les compléter.

Lorsque l'abondement supplémentaire est mobilisé, l'employeur finance les frais de formation, à hauteur de leur coût réel plafonné à 25 € par heure de formation. Ces frais comprennent les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification.

Compte tenu des évolutions envisagées, à la date de signature du présent accord, en matière de formation professionnelle, les signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais suivant la publication des dispositions législatives et réglementaires relatives au compte personnel de formation, en vue d'adapter les mesures prévues au présent article à ces nouvelles dispositions.

Article 7.2 (nouveau) (Avenant 22 nov. 2019, non étendu) - Abondement du compte personnel de formation

En application du 4^{ème} alinéa de l'article L. 6323-11 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'une alimentation de son compte personnel de formation plus favorable.

L'abondement est de 25 euros par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite des plafonds définis en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 6323-11 et de l'article L. 6323-11-1 du Code

du travail. Tout mois commencé compte pour un mois entier. Le cas échéant, les heures d'abondement du compte personnel de formation acquises au titre de la période courant jusqu'au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 25 euros par heure.

L'employeur effectue, pour le salarié concerné, à la fin de chaque année civile, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation. Toutefois, lorsque le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ou lorsqu'il est rompu, le calcul des droits s'effectue au plus tard à la fin du mois suivant la date de l'évènement.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), au plus tard à la fin du mois suivant le calcul des droits, une somme d'un montant égal à celui de l'abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Par dérogation à l'alinéa précédent, pour l'année 2019, l'employeur adresse au plus tard au 31 décembre 2019, à l'Opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), la liste des salariés bénéficiaires, ainsi que les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux, en vue d'assurer le suivi des comptes par la CDC. L'employeur verse à l'Opco 2i les sommes correspondant à l'abondement. Celui-ci en assure un suivi comptable distinct, au sein de la section financière provisoire consacrée au financement du compte personnel de formation.

Article 8

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4^o de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité spéciale de licenciement est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat,
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié à la fin du chantier ou de l'opération bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 9

Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3^o de l'Article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue, au 4^o de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement

au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 10

Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11

Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise en application, soit de l'article L. 2312-8 soit de l'article L. 2323-1 du Code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, soit à l'article L. 2312-17, soit à l'article L. 2323-6 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise, sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Article 12

Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à l'UIMM, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- 1° l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- 2° le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- 3° la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- 4° la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 5° la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération ;
- 6° le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire.

Ces informations sont transmises à un groupe technique paritaire composé :

- de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Ce groupe paritaire se réunit au cours du premier semestre de chaque année. Il transmet annuellement à chaque CPREFP de la métallurgie un bilan des contrats de chantier ou d'opération conclus dans sa région.

Si le groupe paritaire constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'ingénierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

Article 13 **Dispositions finales**

Article 13.1 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 13.2 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.4. Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée de 3 ans et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Article 13.3 **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.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 13.4 **Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 13.5 **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, sont prévues à l'article 2.

Article 13.6 **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 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.

Accord du 11 janvier 2022

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 13 avr., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension et pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

Conclu en application de l'article L. 1223-8 du Code du travail issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social, l'Accord national du 29 juin 2018, arrivé à terme le 23 décembre 2021, avait pour objectif de permettre la conclusion de contrat de chantier ou d'opération par les entreprises relevant de la branche de la métallurgie.

Par cet accord, les signataires avaient l'ambition de réaffirmer leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie, dont le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale, en permettant aux entreprises de diversifier leur approche du développement de projets, de produits ou même de transition industrielle afin de décrocher de nouveaux marchés. De surcroît, les signataires entendaient permettre à ces entreprises de diversifier leur offre d'emploi en répondant aux défis de la compétitivité tout en permettant à de nouveaux salariés d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée mais également de répondre à des demandes spécifiques de certains actifs.

Les signataires avaient créé un cadre transitoire expérimental pour une durée de trois ans, à l'issue de laquelle un bilan qualitatif et quantitatif du recours au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie alimenterait les réflexions quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat dans la branche.

Le bilan global dressé en décembre 2021 a montré que le recours au contrat de chantier ou d'opération répond à des besoins spécifiques de certaines entreprises. La crise sanitaire COVID, et son impact sur l'activité industrielle en 2020 et 2021, limite et biaise le retour d'expérience, et justifie de prolonger la phase expérimentale.

Par le présent accord, les signataires réaffirment les ambitions de l'Accord national du 29 juin 2018 ainsi que leur volonté d'accompagner les entreprises dans le cadre de la reprise progressive de l'activité. Pour ce faire, le présent accord autorise, de nouveau, le recours au CDI de chantier ou d'opération dans la métallurgie à titre expérimental pour une durée de 3 années. Cette nouvelle expérimentation permettra d'alimenter la réflexion des signataires quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat, au terme du présent accord, sur la base d'informations plus conséquentes.

Article 1

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 2

Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est égal au nombre total de salariés employés par l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue durant l'année au cours de laquelle est envisagée la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération, le nombre total de salariés employés par l'entreprise est apprécié à la date de sa création.

Article 3

Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Article 4

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

- 1^o La mention : «contrat de travail à durée indéterminée de chantier» ou «contrat de travail à durée indéterminée d'opération» ;
- 2^o La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 3^o Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 4^o La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;
- 5^o Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;
- 6^o Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord.

À tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national. Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur.

Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 5

Période d'essai

Sauf durée plus courte prévue par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1^o un mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 2^o un mois et deux semaines pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3^o deux mois pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, le 1^{er} janvier 2024, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1^o un mois pour les salariés relevant des emplois classés de A à C tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;
- 2^o un mois et deux semaines pour les salariés relevant des emplois classés de D à E tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;
- 3^o deux mois pour les salariés relevant des emplois classés de F à I tels que définis au Titre V de la convention collective nationale.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 6

Rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

Article 7

Garanties en termes de formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 7.1

Formation à la sécurité

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail, les entreprises organisent une formation pra-

tique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

Article 7.2

Abondement du compte personnel de formation

En application du 4^e alinéa de l'article L. 6323-11 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'une alimentation de son compte personnel de formation plus favorable.

L'abondement est de 25 euros par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite des plafonds définis en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 6323-11 et de l'article L. 6323-11-1 du Code du travail. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

L'employeur effectue, pour le salarié concerné, à la fin de chaque année civile, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation. Toutefois, lorsque le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ou lorsqu'il est rompu, le calcul des droits s'effectue au plus tard à la fin du mois suivant la date de l'évènement.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), au plus tard à la fin du mois suivant le calcul des droits, une somme d'un montant égal à celui de l'abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Article 8

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4^o de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité spéciale de licenciement est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat,
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié à la fin du chantier ou de l'opération bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 9

Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3^o de l'Article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4^o de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chan-

tier ou de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 10

Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4^o de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11

Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

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 contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Article 12

Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à l'UIMM, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- 1^o l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- 2^o le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- 3^o la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- 4^o la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 5^o la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu, et l'indication de sa cause de rupture (licenciement au terme du chantier ou de l'opération, licenciement au terme anticipé du chantier ou de l'opération, rupture pour un motif étranger au chantier ou à l'opération) ;
- 6^o le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire ;
- 7^o si le contrat n'a pas été rompu, l'indication qu'il est toujours en cours ou, à le cas échéant, l'indication qu'il a été transformé en contrat à durée indéterminée par avenant ou encore qu'il se soit poursuivi après le terme du chantier ou de l'opération.

Ces informations sont saisies au sein d'un tableur disponible à l'adresse www.uimm.lafabriquedelavenir.fr/ et envoyées à l'adresse suivante : cdico@uimm.com

Ces informations sont, par la suite, transmises à un groupe technique paritaire composé :

- de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Ce groupe paritaire se réunit au cours du premier semestre de chaque année. Il transmet annuellement à chaque

CPREFP de la métallurgie un bilan des contrats de chantier ou d'opération conclus dans sa région.

Si le groupe paritaire constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'ingénierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

Article 13 **Dispositions finales**

Article 13.1 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 13.2 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.4.

Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée de 3 ans et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Article 13.3 **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.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ou par l'article 20.1.2 de la convention collective nationale, une fois celle-ci entrée en vigueur. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 13.4 **Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 13.5 **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, sont prévues à l'article 2.

Article 13.6 **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 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.

MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR FAIRE FACE À

L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Accord du 3 avril 2020

[Étendu par arr. 4 mai 2020, JO 5 mai, applicable à compter du 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, jusqu'au 31 octobre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FO ;

FGMM CFDT.

Préambule

Face à la crise sanitaire majeure dont est victime la France, les signataires réaffirment le droit de chacun de préserver sa santé et de travailler en sécurité. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser le travail dans des conditions sanitaires irréprochables. De même, il est de sa responsabilité de prendre et d'appliquer les mesures qui s'imposent pour garantir le jour venu la reprise de son activité économique et l'emploi de ses salariés.

La propagation de l'épidémie de covid-19 et les mesures nécessaires prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences sociales et économiques pour les entreprises de la branche de la métallurgie.

Recourir au nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle, est un des moyens pour faire face à la crise sanitaire que le pays traverse.

Faciliter la prise de jours de congés payés est un moyen d'une part, pour les entreprises d'affronter les difficultés inhérentes à cette période, de se préparer au mieux à une reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront et d'autre part, pour les salariés de préserver leur pouvoir d'achat par le versement d'une indemnité de congés payés.

Les signataires ont convenu de prévoir des dispositions relatives à la prise et à la modification des jours de congés payés, afin de permettre aux entreprises de prévenir et de limiter les conséquences de la crise liée au covid-19. En outre, ils rappellent que lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en congés payés, ils ne doivent pas travailler ni répondre aux sollicitations de leur employeur.

Conscients de la période difficile traversée tant par les entreprises que les salariés, cette négociation poursuit aussi l'objectif de permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de congés au cours de la période estivale à venir.

Les dispositions du présent accord s'appliquent par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er}, de la troisième partie du Code du travail et aux dispositions prévues par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 2

Un dialogue social d'entreprise adapté pour faire face à la crise

L'intérêt du dialogue social en entreprise est notamment de trouver le consensus entre les parties concernées par un sujet qui les rassemble. Il doit, par construction, générer l'adhésion de chacun dans la résolution des problématiques et permettre de renforcer la cohésion au sein de l'entreprise. Sa qualité favorise l'implication de tous et des salariés en particulier.

Hormis les motifs légaux de négociation obligatoire, le niveau retenu pour engager le dialogue social dépend de la nature des sujets et de la difficulté rencontrée par les acteurs de terrain.

Concrètement, le dialogue social en période de crise est un levier essentiel pour trouver des solutions. Face au risque de propagation du covid-19, certaines réponses dépendent des pouvoirs publics tandis que d'autres peuvent

être fournies par la branche ou encore directement par l'entreprise.

Dans la période difficile que les salariés et les entreprises vivent actuellement, de nombreuses difficultés organisationnelles se posent. Aussi, les entreprises doivent, grâce au dialogue social, voire à la négociation, mettre en œuvre des solutions adaptées, la gestion des congés payés, comme le recours à l'activité partielle, font partie des réponses pour faire face aux réductions d'activités qui accompagnent la propagation de l'épidémie, la négociation d'entreprise, mieux qu'aucune autre, doit être loyale et permettre d'apporter les réponses les plus appropriées.

Aussi, les parties signataires souhaitent que la négociation d'entreprise soit privilégiée afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail.

L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise en raison, notamment, de l'échec des négociations d'entreprise ou, de l'impossibilité de négocier de par l'absence de représentant du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

En outre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur ce sujet actuellement en cours dans les entreprises, celles-ci doivent se poursuivre loyalement.

Compte tenu de l'urgence, les modalités de négociation pourront être aménagées.

Article 3

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation pour préparer la reprise dans les meilleures conditions

Les signataires réaffirment, par le présent accord, leur volonté de se mobiliser activement pour faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles les entreprises sont confrontées en privilégiant les actions qui permettent de préserver la santé et la sécurité des salariés, de maintenir leurs compétences et de sauvegarder l'emploi industriel.

À ce titre, le nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle constitue l'un des outils pouvant être mobilisé pour faire face à une période de baisse d'activité ou de fermeture temporaire d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier. Le dispositif d'activité partielle s'adresse à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Compte tenu de leurs possibilités économiques et financières, les entreprises sont invitées à rechercher avec les partenaires sociaux, au-delà de la préservation de l'emploi, une évolution des conditions d'indemnisation de l'activité partielle pour en atténuer ses impacts négatifs.

La période d'activité partielle peut être mise à profit pour maintenir et développer les compétences des salariés, en particulier par la mobilisation d'actions de formation mises en œuvre, à distance, dans le cadre du plan de développement des compétences. Une attention particulière est portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, ainsi qu'aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises en prévision des transformations futures.

D'autre part, lorsque les conditions de sécurité et de santé des salariés (télétravail, distances de sécurité, gestes barrière...) sont irréprochables, garanties et appliquées tel que prévu dans le préambule, l'action de formation peut également être mise en œuvre in situ, au sein de l'entreprise, le cas échéant en situation de travail. Dans le prolongement, les signataires incitent l'Opco 2i à prévoir le déploiement d'actions de formation collectives à destination des salariés des TPE et PME.

Les signataires souhaitent ainsi préparer progressivement, et dans les meilleures conditions, le retour à une activité normale.

Article 4

Nombre de jours de congés visés

Le nombre de jours de congés pouvant être unilatéralement fixé ou modifié par l'employeur dans les conditions prévues par le présent accord et par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er}, de la troisième partie du Code du travail et aux dispositions prévues par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, est limité à 6 jours ouvrables par salarié.

Article 5

Période de mise en œuvre des mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des jours de congés payés

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou de modifier des dates de prise de 6 jours ouvrables de congés payés doivent permettre aux entreprises de faire face à l'urgence de la situation liée à l'épidémie de covid-19.

Ces dispositions n'ont donc vocation à être applicables qu'entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 octobre 2020.

Article 6

Fixation et modification de la prise de jours de congés payés

L'employeur peut unilatéralement imposer la prise ou décider de modifier unilatéralement les dates de congés payés fixées avant que l'état d'urgence sanitaire n'ait été déclaré et pendant toute cette période de crise sanitaire dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- d'abord, la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente,
- puis, la prise de jours de congés conventionnels acquis (congés d'ancienneté, etc...),
- et enfin, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

L'usage de cette disposition ne remet pas en cause le droit de chaque salarié de la métallurgie d'obtenir un congé d'une durée minimale de deux semaines consécutives dans la période légale de prise de congés.

Par ailleurs, l'employeur veille à favoriser la prise de congés payés pendant la période estivale afin d'assurer au salarié un droit à congés payés avec sa famille, notamment lorsque ce dernier est un proche aidant tel que défini à l'article L. 3142-16 du Code du travail.

La période de congés choisie par l'employeur, dans les conditions prévues par le présent accord, prend fin le 31 octobre 2020.

Article 7

Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés

Les jours de congés payés peuvent être fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance :

- d'au moins deux jours ouvrés pendant la période de confinement ;
- d'au moins cinq jours ouvrés en dehors de la période de confinement.

Ces délais de prévenance s'appliquent pour la fixation des jours de congés pris par roulement ou collectivement dans le cadre d'une fermeture.

Article 8

Modalités exceptionnelles de fixation de jours de congés payés

L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié, si la fixation des jours de congés dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de leur congé principal.

En cas de fractionnement du congé principal du salarié, l'attribution de jours de fractionnement prévue par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'applique.

Lorsque l'employeur entend mettre en œuvre les dispositions du présent accord, il en informe par tout moyen et dans les meilleurs délais les représentants du personnel.

Article 9

Modalités d'information des salariés

L'information du ou des salariés concerné(s) par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidée par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance cités à l'article 7 du présent accord.

Article 10

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

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, et prendra fin le 31 octobre 2020.

Article 11

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 12 Suivi

Les signataires conviennent de se rencontrer dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

Article 13 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 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 Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

Accord du 5 février 2020

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 23 juill. applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

CFE-CGC Métal ;

FO Métal.

Avenant 20 oct. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt, jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FSE CGT.

Avenant 22 déc. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte diverses mesures destinées à renforcer le rôle des branches professionnelles et la place de la négociation collective.

L'article L. 2232-9 du code du travail, issu de la loi du 8 août 2016, impose aux partenaires sociaux de chaque branche de mettre en place, par convention ou accord collectif, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Dans la branche de la métallurgie, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une CPPNI au niveau national. C'est l'objet des stipulations qui suivent. Elles s'inscrivent dans le cadre de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel en cours dans la branche depuis 2016. À l'occasion de la négociation du présent accord, les signataires affirment leur volonté de prévoir la mise en place du cadre nécessaire à la négociation collective territoriale.

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants, et fondé sur la confiance.

Le présent accord vise à déterminer les missions dévolues à la CPPNI, sa composition, son fonctionnement ainsi que les moyens nécessaires à son fonctionnement.

Article 1 Missions de la CPPNI

Article 1.1 Les missions d'intérêt général

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce diverses missions d'intérêt général :

— elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce cette mission sans préjudice de celles relevant de la compétence des instances paritaires de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle visées au titre VII de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

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 représentatives de salariés, à destination des pouvoirs publics ;

— elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

— elle établit le rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, aux repos et jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce bilan analyse 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 formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport comprend également un 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 qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En vue de l'établissement de ce rapport, et conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les entreprises de la métallurgie transmettent les accords comportant des stipulations relatives à la durée du travail à la CPPNI, à l'adresse suivante : cppni-metallurgie@uimm.com

Les accords transmis, de manière dématérialisée, à l'adresse, indiquée ci-dessus, sont réceptionnés par le secrétariat de la CPPNI mentionné à l'article 3.2 du présent accord.

Tous les semestres, le secrétariat de la CPPNI adresse, sous forme dématérialisée, aux organisations syndicales membres de la commission, une copie des accords collectifs reçus.

Article 1.2

L'interprétation des dispositions conventionnelles de branche

Article 1.2.1

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 des conventions ou accords collectifs conclus au niveau national de 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. Afin de faciliter le respect de ce délai, 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 5 de l'accord du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Article 1.2.2

Autres demandes d'interprétation

La CPPNI peut être saisie par l'une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI.

La CPPNI de la métallurgie constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf s'ils en disposent autrement.

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

Article 1.2.3

Modalités d'interprétation

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.

Lorsque les organisations syndicales, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse, 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, l'avenant interprétatif est conclu, à l'unanimité, par l'UIMM et ces organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par l'UIMM et les organisations syndicales représentatives de salariés 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 comportant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales représentatives de salariés 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 1.3

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, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche, leurs avenants ou annexes, susceptibles d'être étendus.

L'agenda annuel de la négociation est établi dans les conditions fixées par l'article 5 de l'accord du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Article 2

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée, d'une part, de l'UIMM et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés de la branche représentatives au niveau national.

Elle comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés de la branche représentatives au niveau national ;
- un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales.

Article 3 **Fonctionnement de la CPPNI**

Article 3.1 **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 en vue des négociations de branche.

Article 3.2 **Le secrétariat de la CPPNI**

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

La CPPNI siège à l'UIMM.

Article 4 **Moyens accordés aux salariés membres de la CPPNI**

Les moyens accordés aux membres de la CPPNI sont prévus au titre VI de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, relatif aux modalités matérielles de fonctionnement de la négociation collective.

Article 5 **Champ d'application**

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 6 **Durée**

Avenant 20 oct. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt, jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FSE CGT.

Avenant 22 déc. 2020, non étendu, applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 31 décembre 2020 (*Avenant 20 oct. 2020, non étendu : les termes «31 décembre 2020» sont remplacés par les termes «31 décembre 2022»*) (*Avenant 22 déc. 2020, non étendu : les termes «31 décembre 2022» sont remplacés par les termes «31 décembre 2023»*)..

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.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salarié dans la branche ou par l'UIMM. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

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

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 visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du Ministère du travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

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 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 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.

ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

Accord du 30 juillet 2020

[Étendu par arr. 25 août 2020, JO 26 août, applicable au lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFE CGC ;

FO.

Mod. par Avenant 15 avr. 2022, étendu par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 30 juillet 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Mod. par Avenant 15 avr. 2022, étendu par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 30 juillet 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des entreprises, ont su prendre leurs responsabilités, pour conclure des accords et signer des protocoles de reprise.

Dans la période, le dialogue social de branche s'est intensifié pour aboutir le 18 mai 2020 à la signature, par l'UIMM, la CFE-CGC Métallurgie, la FGMM-CFDT et FO Métaux du «Manifeste de propositions pour préserver l'emploi et construire l'industrie de demain».

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-formation, ouvert largement à l'ensemble des entreprises de la branche, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi.

Selon les engagements pris dans le cadre du Manifeste du 18 mai 2020, et sur la base d'un collège d'experts, un premier état des lieux partagé des conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'emploi et l'activité industrielle a été dressé. L'effet de la crise sanitaire sur la valeur ajoutée de l'industrie hors agro-alimentaire (un champ au sein duquel la branche métallurgie représente 62 %) est sans équivalent depuis la Libération. La baisse de la valeur ajoutée est proche de 33 % sur le premier semestre 2020, alors qu'elle n'atteignait «que» 5 % lors de la crise financière du premier trimestre 2009.

En l'absence de mesures nouvelles à partir de l'été 2020, ce choc économique majeur est de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de l'ordre de 200.000 emplois au sein de la branche dans un scénario médian, et 300.000 dans un scénario adverse, soit plus de 20 % des emplois de la métallurgie. Cette situation inédite mettrait en cause la pérennité des entreprises, avec une prévision d'augmentation du nombre de défaillances d'entreprises dans la métallurgie de 25 % en 2021 par rapport à 2019 en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la Covid-19 sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Mais en cas de phénomènes épidémiques rémanents à l'automne 2020, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises durablement atteinte.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises industrielles et de faire de la défense de l'emploi et des compétences industrielles une priorité absolue. C'est pourquoi, dans le prolongement de leur Manifeste du 18 mai 2020, les partenaires sociaux de la métallurgie sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi, tels que les systèmes de solidarité d'aménagement de fin de carrière.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle initié par la branche dans le Manifeste du 18 mai 2020 et dénommé «activité réduite pour le maintien en emploi», ci-après «activité réduite», afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son 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 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite 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.

(Avenant 15 avr. 2022, étendu) Les signataires ont convenu, en juillet 2020, que le présent accord devait expirer à la fin du premier semestre 2025. En fixant initialement cette échéance au 30 juin 2025, les signataires souhaitent permettre à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard - date limite alors fixée par la réglementation - et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

À trois mois de cette échéance, les partenaires sociaux constatent que le contexte sanitaire et économique, aggravé par le conflit en Ukraine, est toujours incertain. De nombreuses entreprises industrielles sont confrontées à une baisse durable de leur activité, en raison notamment des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, ainsi que des problématiques liées à la logistique mondiale.

En conséquence, et conformément aux aménagements ouverts par l'Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi et par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les

signataires décident, d'une part, de permettre aux entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation.

En cohérence, le terme du présent accord est fixé au 31 décembre 2026. Les signataires permettent ainsi à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Enfin, par cet accord, les signataires entendent concrétiser une de leurs propositions issues du Manifeste du 18 mai 2020. Ils rappellent leur attachement au dialogue social de branche qui doit se poursuivre pour continuer à explorer les autres préconisations en vue de réussir le plan de relance de l'industrie.

Titre I

Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1

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 réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- 4° les engagements en matière d'emploi ;
- 5° les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 6° la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
- 7° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- 8° 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 de recours au dispositif d'activité réduite. 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

Mod. par Avenant 15 avr. 2022, étendu par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 30 juillet 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Article 2.1

Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

(Avenant 15 avr. 2022, étendu) Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1.

Article 2.2

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas 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.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, 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'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite 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. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, 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 1, 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.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 2.4

Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Article 2.5

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. 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.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences 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.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la robotisation, de la digitalisation, de la transition écologique et énergétique.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3^o du code du travail.

Article 2.7

Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite 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 a été transmise à l'autorité administrative.

(Avenant 15 avr. 2022, étendu) En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

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'activité réduite 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'activité réduite, 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 le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

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'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est

accompagné 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'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 3 **Procédure d'homologation**

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.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

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 1^{er} alinéa du présent article.

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 l'hypothèse d'une 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.

Titre II **Dispositions finales**

Article 4 **Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 2.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises de la branche, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 5 **Durée**

Mod. par Avenant 15 avr. 2022, étendu par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 30 juillet 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Il expire le 31 décembre 2026. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 31 décembre 2022 au plus tard. En outre, des documents modificatifs des documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord peuvent être

transmis pour homologation à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, dans les conditions prévues à l'article 3 et dans le respect de la durée d'application de l'activité réduite fixée à l'article 2.7 du présent accord.

Article 6

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

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.

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 8

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Mod. par Avenant 15 avr. 2022, étendu par arr. 7 juin 2022, JO 8 juin, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 30 juillet 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

(Avenant 15 avr. 2022, étendu) Conformément au I, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 2.8 des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la ou les CPREFP concernées.

(Avenant 15 avr. 2022, étendu) Trois bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPNEFP, respectivement avant le 30 juin 2021, avant le 31 décembre 2022 et avant le 31 décembre 2023. Un bilan final est réalisé à son échéance.

Article 9

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 10

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.

