

Convention collective départementale

IDCC : 2221 | **MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX**  
**(Isère et Hautes-Alpes)**  
**(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,

*Journal officiel* du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

## **Accord du 29 juin 2022**

relatif au maintien des dispositions territoriales

NOR : ASET2251049M

IDCC : 2221

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UDIMEC Isère,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sauf l'entrée en vigueur par anticipation des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la convention collective nationale et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

À compter de ces échéances, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu ce même jour, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes

du 1<sup>er</sup> octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et les accords conclus dans son champ.

Toutefois, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de conclure le présent accord autonome sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, avec les dispositions territoriales suivantes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, respectueux des nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et salariés visés**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Il est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale, à savoir sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Il s'applique aux salariés des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et géographique, relevant des groupes d'emplois de A à E de la classification instituée par la nouvelle convention collective nationale, à l'exception des dispositions de l'article 6 relatif à la médiation qui s'appliquent aux salariés de l'ensemble des groupes d'emplois de la nouvelle classification conventionnelle.

## **Article 2 | Épreuve d'essai**

L'engagement peut être précédé d'une épreuve d'essai correspondant à l'emploi proposé. La durée de cette épreuve technique ne peut excéder 24 heures de travail au total.

Le temps passé par le salarié aux épreuves d'essai professionnel est payé au moins sur la base du taux du salaire minima hiérarchique de l'emploi postulé.

## **Article 3 | Indemnité de rappel**

Une indemnité de rappel est allouée en sus du salaire à tout salarié rappelé exceptionnellement pour les besoins de l'entretien ou pour des travaux d'urgence après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à : une heure et demie de son salaire horaire effectif moyen sans majoration d'heures supplémentaires, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit ; à deux heures de ce même salaire horaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ; à trois heures de ce même salaire horaire, si le rappel a lieu le dimanche, entre 0 heure et 24 heures.

Cette indemnisation spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'article L. 3121-9 du code du travail.

## **Article 4 | Prime d'ancienneté**

Les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E de la nouvelle classification conventionnelle, continueront à bénéficier d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté sont unifiées dans la nouvelle convention collective nationale qui définit un nouveau mode de calcul, ainsi que des dispositions transitoires. Toutefois la valeur du point continuera d'être fixée par un accord territorial, une fois la nouvelle convention collective nationale entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. En l'absence

d'accord territorial prévoyant la valeur du point à cette date, la valeur du point applicable sera la dernière valeur territoriale négociée.

## **Article 5 | Dialogue social : temps préparatoire**

Les partenaires sociaux territoriaux souhaitent favoriser un dialogue social de qualité.

Ils conviennent de débiter leurs réunions de négociation collective par un temps préparatoire qui précède de manière immédiate le temps de négociation lui-même.

Ce temps préparatoire est ainsi intégré à la réunion de négociation qui voit se succéder le temps préparatoire et le temps de négociation ; il est traité et répond aux mêmes obligations que le temps de négociation. Il peut avoir une durée comprise entre 30 minutes et une heure.

## **Article 6 | Médiation**

### **Article 6.1 | Exposé des motifs**

La qualité de vie au travail, le développement économique et l'optimisation des ressources des entreprises, impliquent une réelle capacité de dialogue et de négociation.

À ce titre, conscients de leur responsabilité sociétale afin de promouvoir la paix économique et sociale, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de proposer un accompagnement de prévention et de traitement amiable des conflits.

Dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, la médiation a pour objectif d'établir un dialogue constructif et sécurisé afin de permettre l'exécution des relations contractuelles dans des conditions optimales.

Les signataires reconnaissent le rôle fonctionnel des représentants du personnel qui contribuent largement à l'apaisement de nombreux malentendus. Ils constatent cependant que demeurent de nombreuses situations où la communication est difficile à établir ou à rétablir.

Ils n'entendent en aucun cas entraver ou décourager la recherche d'une solution juridique à un événement susceptible de provoquer l'ouverture d'un droit pour l'une ou l'autre des parties.

### **Article 6.2 | Fonctionnement de la médiation**

Dans une entreprise, de multiples sources de tensions sont susceptibles d'apparaître, entre un salarié et un employeur, mais aussi entre collègues de travail, notamment : déceptions professionnelles, conflits au sein d'une équipe, ressentis de harcèlement, altercations et malentendus, accompagnement au changement, ruptures conventionnelles, nouvelle direction ou nouveau collègue de travail.

Il devient parfois utile de se faire accompagner par un tiers, expert de la gestion de conflit en milieu professionnel, afin d'améliorer les relations de travail, dans un format tant individuel que collectif.

Les entreprises et les salariés peuvent décider librement d'opter pour la médiation.

La médiation ne modifie en rien la liberté et les droits des parties, ni des partenaires sociaux. Elle n'est pas un préalable obligatoire. Elle n'a aucune incidence sur le pouvoir disciplinaire et de direction de l'employeur.

### **Article 6.3 | Appel au médiateur des entreprises**

Les parties sont libres de choisir leur médiateur.

Chaque entreprise est encouragée à promouvoir des outils internes de dialogue et d'écoute afin de résoudre les tensions et les conflits. À ce titre, les entreprises ont la possibilité de former et de désigner des médiateurs ou des facilitateurs internes à leurs organisations.

Afin de faciliter l'accès à un mode apaisé de règlement des conflits, les partenaires sociaux de la métallurgie souhaitent offrir aux salariés la possibilité de solliciter gratuitement un médiateur des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, agréé par l'UDIMEC.

Les partenaires sociaux (élus au CSE ou syndicats), le salarié ou l'employeur peuvent faire appel librement, oralement ou par écrit, au médiateur des entreprises. Le médiateur se saisira de la demande dans un délai indicatif de quatre jours.

La prise de contact gratuite du médiateur des entreprises permet de vérifier l'opportunité d'une médiation et d'aider les parties à mieux connaître cette option.

En cas d'acceptation de l'employeur, le coût de la médiation pourra être pris en charge au titre de son adhésion à l'UDIMEC. Selon la situation et la durée de l'accompagnement, une participation spécifique sera préalablement proposée à l'entreprise.

#### ■ Contacts des médiateurs de l'UDIMEC :

- Sud Isère : 19 rue des Berges – 38000 Grenoble. Téléphone : 04 76 41 49 49 ;
- Nord Isère : 23 rue Condorcet – 38090 Villefontaine. Téléphone : 04 88 77 94 20.

### **Article 6.4 | Déroulement de la médiation**

En fonction des besoins en présence, la médiation peut avoir de nombreux formats. Elle peut être individuelle, entre deux personnes, ou collective, au sein d'une équipe.

Avec l'aide du médiateur des entreprises, les personnes choisissent librement le lieu de la médiation et fixent librement le calendrier des rencontres.

Elles peuvent se faire assister par leurs conseils de leur choix. Tous les participants devront alors se conformer aux règles de confidentialité.

Le médiateur des entreprises n'a ni le pouvoir de juger ni le pouvoir d'imposer une solution. Il ne prendra pas position. Il ne doit exercer aucune pression sur les personnes. Il s'assure d'un dialogue courtois et de bonne foi.

Lors des rencontres de médiation toutes les personnes sont présentes. En cas de besoin, il est possible de prévoir des entretiens individuels.

Le médiateur s'emploie à rétablir l'écoute et le dialogue entre les personnes sur l'objet de l'incompréhension qui les oppose. Il les invite à remonter à l'origine du malaise, à s'en expliquer en toute loyauté, à s'écouter mutuellement afin de se comprendre. Il propose ensuite aux personnes de convenir elles-mêmes s'il y a lieu ou non d'apporter un changement dans leurs relations de travail ou dans les relations avec un ou plusieurs tiers.

La médiation peut prendre fin à tout moment, à l'initiative de l'une des personnes ou du médiateur.

En cas d'accord, si les parties le souhaitent, elles peuvent formaliser par écrit leurs engagements. Le médiateur peut aider à la rédaction de ce protocole, mais il n'est ni partie prenante ni signataire.

### **Article 6.5 | Déontologie et qualités du médiateur des entreprises**

Les médiateurs s'engagent à respecter le code national de déontologie du médiateur et à adopter une posture de neutralité et d'impartialité.

Ils respectent les conditions de professionnalisme imposées par les articles 1532 et suivants du code de procédure civile.

Les médiateurs font l'objet d'une expertise reconnue, d'un contrôle d'expérience et d'une adaptation professionnelle continue.

Chaque médiateur s'engage à une obligation générale de confidentialité sur les informations transmises par les personnes. Tout ce qui est dit devant le médiateur peut rester secret, ce sont les parties qui décident. Cet engagement subsiste après la fin de la médiation.

#### **Article 6.6 | Lanceurs d'alertes, alertes harcèlements, agissements sexistes**

Les partenaires sociaux souhaitent s'impliquer aux côtés des entreprises afin d'apporter leur aide concrète pour lutter contre le harcèlement, la discrimination, ou toute forme d'atteinte à l'égalité professionnelle.

Les salariés, les représentants du personnel et les entreprises pourront saisir le médiateur des entreprises, afin de les accompagner dans les procédures d'enquêtes et d'analyse suite à des signalements de ressentis de discrimination, ressentis de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes. Avec l'accord du salarié, le médiateur pourra entrer en contact avec les référents harcèlement internes de l'entreprise.

Le médiateur, s'assurera que l'alerte soit traitée avec humanité et impartialité. Son rôle est de permettre à chacune des parties de s'exprimer et de mieux comprendre la situation. Il pourra accompagner les parties à la co-construction d'un plan d'actions.

Les entreprises pourront également désigner le médiateur comme référent afin de les accompagner dans les procédures de protection des lanceurs d'alerte. La procédure d'alerte concerne toutes les violations graves de la loi ou du règlement, notamment : les crimes, les délits, les menaces ou préjudices grave pour l'intérêt général.

#### **Article 6.7 | Suivi des conflits**

L'UDIMEC assurera une information des partenaires sociaux sur la nature et l'importance des conflits constatés dans le département, ayant donné lieu à la saisine du médiateur des entreprises.

Chaque année, dans le cadre d'une réunion paritaire, ce retour d'information anonyme et dans le respect des règles de confidentialité, permettra aux syndicats et aux employeurs de mieux détecter les actions préventives à mettre en œuvre.

#### **Article 7 | Condition, durée, révision et dénonciation**

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale en date du 7 février 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

#### **Article 8 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et l'ensemble de ses mesures prennent effet aux dates d'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale.

#### **Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 10 | Formalités de notification et de dépôt**

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à

l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

#### **Article 11 | *Suivi et rendez-vous***

Les parties signataires conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, en cas d'évolution de la nouvelle convention collective nationale ou à chaque fois que l'une des parties en exprimera le souhait.

Elles conviennent en tout état de se donner un rendez-vous spécifique à cette fin, avant la fin de l'année 2024.

#### **Article 12 | *Extension***

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires.

*Fait à Grenoble, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)