



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-34**

26 août 2023



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2023-34 du 26 août 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-34.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-34 du 26 août 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 937   Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : avenant n° 2-2023 du 7 juillet 2023</b> relatif aux salaires .....	4
<b>IDCC 1516   Formation-organismes : avenant du 27 juin 2023</b> relatif à la réécriture à droit constant de l'article 3.....	9
<b>IDCC 1516   Formation-organismes : avenant du 27 juin 2023</b> relatif à la réécriture à droit constant de l'article 13.....	15
<b>IDCC 1516   Formation-organismes : avenant du 27 juin 2023</b> relatif à la réécriture à droit constant de l'article 16.....	19
<b>IDCC 1516   Formation-organismes : avenant du 27 juin 2023</b> relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18.....	22
<b>IDCC 1525   Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 7 juillet 2023</b> relatif aux me- sures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation .....	27
<b>IDCC 1577   Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : avenant du 21 juil- let 2023</b> relatif aux salaires.....	41
<b>IDCC 1634   Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 6 juillet 2023</b> à l'accord du 5 avril 1991 relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023....	44
<b>IDCC 1634   Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 6 juillet 2023</b> à l'accord du 5 avril 1991 relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) 2023 .....	47
<b>IDCC 1987   Pâtes-alimentaires-sèches-couscous : avenant n° 2023-02 du 19 juin 2023</b> relatif aux salaires minima horaires .....	50

Convention collective régionale

IDCC : **937** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Haute-Vienne et Creuse)**

**(1<sup>er</sup> juin 1977)**

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1980)

**Avenant n° 2-2023 du 7 juillet 2023**

relatif aux salaires

NOR : ASET2350918M

IDCC : 937

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

**UIMM Limousin,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie l'avenant salaires à durée déterminée 2023 du 19 janvier 2023 dans les conditions fixées ci-après :

**1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 par le barème ci-dessous.

*(Voir page suivante.)*

## Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties (Montant brut en euros)
I	1	140	20 869 €
	2	145	20 937 €
	3	155	20 964 €
II	1	170	21 037 €
	2	180	21 118 €
	3	190	21 225 €
III	1	215	21 616 €
	2	225	21 945 €
	3	240	22 693 €
IV	1	255	23 534 €
	2	270	24 676 €
	3	285	25 899 €
V	1	305	27 247 €
	2	335	29 132 €
	3	365	31 463 €
	3	395	32 935 €

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les RAG étant fixés 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.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et

supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective. Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

## 2. Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,60 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*(Voir page suivante.)*

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2023

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

Valeur du point : 5,60.

(En euros.)

			Administratif et technicien	Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coefficient	Niveau	Échelon	RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	784,00	0.1	784,00	39,20	823,20					
145	I	2	812,00	0.2	812,00	40,60	852,60					
155	I	3	868,00	0.3	868,00	43,40	911,40					
170	II	1	952,00	P.1	952,00	47,60	999,60					
180	II	2	1 008,00									
190	II	3	1 064,00	P.2	1 064,00	53,20	1 117,20					
215	III	1	1 204,00	P.3	1 204,00	60,20	1 264,20	AM. 1	1 204,00	1 204,00	84,28	1 288,28
225	III	2	1 260,00									
240	III	3	1 344,00	TA.1	1 344,00	67,20	1 411,20	AM.2	1 344,00	1 344,00	94,08	1 438,08
255	IV	1	1 428,00	TA.2	1 428,00	71,40	1 499,40	AM.3	1 428,00	1 428,00	99,96	1 527,96
270	IV	2	1 512,00	TA.3	1 512,00	75,60	1 587,60					
285	IV	3	1 596,00	TA.4	1 596,00	79,80	1 675,80	AM.4	1 596,00	1 596,00	111,72	1 707,72
305	V	1	1 708,00					AM.5	1 708,00	1 708,00	119,56	1 827,56
335	V	2	1 876,00					AM.6	1 876,00	1 876,00	131,32	2 007,32
365	V	3	2 044,00					AM.7	2 044,00	2 044,00	143,08	2 187,08
395	V	3	2 212,00						2 212,00	2 212,00	154,84	2 366,84

### 3. Prime de vacances

Pour rappel : le montant de la prime de vacances reste fixé à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime est réduit *pro rata temporis*.

### 4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### 5. Révision

Le présent avenant peut être révisé pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

### 6. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023.

### 7. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

*Fait à Limoges, le 7 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 27 juin 2023**  
relatif à la réécriture à droit constant de l'article 3

NOR : ASET2350922M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Les acteurs de la compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 3 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Droit syndical. Représentants du personnel ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Réécriture de l'article 3 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 3 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

### **« Article 3.1 | Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical**

Tout salarié est libre d'adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, en matière notamment de recrutement, de condition de travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. L'attribution de cette salle, qui ne leur est pas exclusivement réservée, peut être différée si aucune salle n'est disponible. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle font l'objet d'un accord avec l'employeur.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur dans les 48 heures de la réception de la convocation. Il conserve le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement sont définies par le règlement de l'Association de gestion.

De plus, les salariés susvisés bénéficient du droit de s'absenter pour la préparation de ces réunions. Ces autorisations d'absence ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté doit remettre à son employeur une autorisation d'absence paritaire, éditée par l'organisation à laquelle appartient le salarié, d'une demi-journée ou d'une journée dans un délai d'au moins une semaine calendaire avant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation syndicale de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose ainsi de 20 autorisations d'absence paritaires d'une journée – soit 7 heures – ou 40 autorisations d'absence paritaires d'une demi-journée – soit 3 h 30 min – par année civile, sans report d'une année sur l'autre.

Les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'Association de gestion.

### **Article 3.2 | *Calcul de l'effectif***

Pour la détermination des seuils d'effectif prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus est décompté pour une unité dans l'effectif. Les autres salariés à temps partiel sont décomptés dans les conditions de droit commun.

### **Article 3.3 | *Attributions des instances de représentation du personnel***

Les instances de représentation du personnel disposent de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties à la présente convention rappellent plus particulièrement la nécessité d'assurer une information/consultation sur le plan économique avec la délégation du personnel au CSE en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par les dispositions légales.

Par ailleurs, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, la délégation du personnel au CSE est annuellement informée et consultée sur les conditions de recours à ces contrats. À cet effet, elle reçoit un bilan chiffré par écrit sur le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Elle est également informée et consultée sur les perspectives dans ce domaine.

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du CSE ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise et doit être mise à jour régulièrement.

### **Article 3.4 | *Les heures de délégation des représentants du personnel***

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Pour les formateurs non-cadres, les heures de délégation s'imputent sur le temps de travail dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories (cf. article 10).

Les absences assimilées à du temps de travail effectif, telles que les heures de délégation, s'imputent sur le volume d'AF à hauteur de 72 %.

Par exemple, un formateur non-cadre à temps plein dont le contrat de travail prévoit 50 heures d'activités connexes, 1 091 heures d'AF et 424 heures de PR, utilise un crédit d'heures de délégation de 100 heures.

Sur ces 100 heures, 72 heures s'imputent sur le temps d'AF, ayant pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 019 heures.

### **Article 3.5 | *Réunion organisée par une section syndicale***

L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficie, dans les conditions de droit commun, d'une heure par mois pour participer à des réunions d'information organisées par les sections syndicales, dans l'enceinte de l'établissement, selon des modalités fixées par accord avec la direction.

Toutefois, chaque salarié, à raison d'une heure par an, peut, pendant les heures de travail et avec maintien de sa rémunération, participer à une réunion organisée par la section syndicale de son choix. Les modalités de cette réunion organisée sur le temps de travail sont également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

### **Article 3.6 | *Réunions et déplacements des instances de représentation du personnel et des syndicats***

Les réunions de la délégation du personnel au CSE ou les réunions avec les délégués syndicaux organisées à l'initiative de l'employeur constituent du temps de travail effectif.

Lorsqu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile-lieu de travail, elles donnent lieu à remboursement des frais de transport. Cette disposition ne joue pas lorsque les frais de déplacement sont couverts par d'autres moyens et notamment par la prise en charge par l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation, des titres de transport utilisables par les représentants du personnel pour se rendre aux dites réunions.

Le temps de trajet, pour les mêmes réunions et dans les mêmes conditions, ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel dont bénéficie éventuellement le représentant du personnel pour la partie de temps compris dans les heures de travail et n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Ce temps de trajet, s'il est pris en dehors de l'horaire contractuel de travail et pour la part excédant le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail, est assimilé à du temps de travail effectif. Il doit être pris en compte pour déterminer l'existence le cas échéant d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.

### **Article 3.7 | Formation des membres de la délégation du personnel du CSE**

**3.7.1.** Les congés de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale s'exercent conformément aux dispositions légales en vigueur<sup>[1]</sup>.

#### **3.7.2. Formation en santé, sécurité et conditions de travail**

Les membres de la délégation du personnel du CSE, les membres de la CSSCT et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dont il est rappelé que le seuil de désignation est abaissé à 50 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

### **Article 3.8 | Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs**

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues conventionnellement, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, en particulier l'obligation de rémunération et d'adaptation du salarié à son poste de travail. La rémunération et les contributions sociales afférentes sont prises en charge par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette possibilité est ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle peut être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porte à deux le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les organismes dont l'effectif, calculé conformément au code du travail, est inférieur à 100 salariés et à trois dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif. »

[1] Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

### **Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension***

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 27 juin 2023**

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 13

NOR : ASET2350923M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Les acteurs de la compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Jours fériés et congés ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Réécriture de l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

### **« 13.1. Jours fériés**

Le chômage d'un jour férié ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

Le travail exceptionnel d'un jour férié entraîne soit une majoration de 100 % du salaire soit une journée de récupération.



### 13.2. Congés pour événements familiaux

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ou du concubin : 5 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ou 7 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ;
- déménagement : 1 jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi ;
- examen universitaire ou professionnel : dans la limite de 3 jours par an, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois.

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### 13.3. Absences pour enfants malades

Les salariés bénéficient des autorisations d'absence pour enfant malade conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans mentionnant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces autorisations d'absence sont rémunérées comme suit :

- 3 jours rémunérés par an et par salarié ;
- portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié si l'enfant malade est âgé de moins de 1 an ou s'il est en situation de handicap ou si son état de santé relève des affections longue durée issues des dispositions du code de la sécurité sociale.

Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Pour les salariés relevant des catégories de formateurs non-cadres, les jours de congés pour enfants malades peuvent être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de recherche liés à l'acte de formation ou d'activités connexes.

Ces dispositions s'appliquent à défaut d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise prévoyant un maintien de rémunération en cas d'absence pour enfant malade.

### 13.4. Congés sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés peuvent également bénéficier d'autres congés spécifiques, conformément aux dispositions légales en vigueur. »

### **Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension***

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 27 juin 2023**

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 16

NOR : ASET2350924M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Les acteurs de la compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Prévoyance complémentaire ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Réécriture de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Les dispositions conventionnelles de branche en matière de santé et prévoyance sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la santé et à la prévoyance<sup>[1]</sup>. »

[1] Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance et accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.

### **Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension***

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 27 juin 2023**

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18

NOR : ASET2350925M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Les acteurs de la compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEP CFDT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Commissions paritaires nationales des organismes de formation ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations pro-

fessionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Réécriture de l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

### **« 18.1. Instances du dialogue social dans la branche**

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;

– la commission de veille contre les discriminations (CVD).

## **18.2. Missions et attributions des commissions paritaires**

### **18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :

- réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation<sup>[1]</sup> ;
- prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;

- peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

### **18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)**

Elle a pour missions :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

### **18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)**

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

[1] Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.



Elle a notamment pour attributions de :

- définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
- définir la politique de certification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

#### **18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)**

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :

- en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- en matière d'emploi des seniors ;
- en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

### **18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires**

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions.

### **18.4. Financement du paritarisme**

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la

collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPPNI, à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts et son règlement intérieur définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

#### **18.4.1. Financement du fonds**

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

#### **18.4.2. Montant de la cotisation**

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

#### **18.4.3. Collecte de la cotisation**

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPPNI à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPPNI. »

### **Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### **Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension***

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1525 | **MÉTALLURGIE**  
**(Région dunkerquoise)**  
**(31 août 1988)**

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

### **Accord du 7 juillet 2023**

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

NOR : ASET2350920M

IDCC : 1525

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

**UIMM Flandre maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT SMSL 59-62,**

d'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à innover pour s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés ainsi que leur volonté commune d'une mobilisation active pour la préservation et le développement du tissu industriel et de l'emploi territoriaux par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social.

Les parties signataires démontrent leur capacité à se mobiliser aux fins de permettre aux entreprises de toute taille (TPI, PMI, ETI, grands groupes) de faire face aux difficultés et aux enjeux liés au contexte économique postérieur à la pandémie du Covid-19, à la crise de l'énergie ainsi qu'aux transitions énergétiques, environnementales et numériques.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation visant à accompagner les entreprises de la métallurgie relevant de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, en particulier, les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- renforcer l'attractivité de l'industrie métallurgique sur les territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure ;
- conforter les actions de sensibilisation et de valorisation des métiers de l'industrie métallurgique auprès des jeunes, des parents, des professeurs, des conseillers d'orientation, des prescripteurs de l'emploi, etc. ;
- renforcer les compétences clés des métiers existants et particulièrement ceux reconnus comme étant en tension ;
- développer l'offre de formation sur les besoins en compétences émergents clés des métiers ;
- sensibiliser les entreprises de toutes tailles, ainsi que les salariés, aux enjeux des mutations industrielles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire et aux salariés de s'adapter aux évolutions et d'anticiper, par la voie de la formation professionnelle, les impacts prévisibles ou attendus ;
- favoriser la compétitivité et l'emploi de l'ensemble des entreprises industrielles métallurgiques implantées sur le territoire.

Pour déterminer les mesures du présent accord, les parties signataires ont convenu d'un diagnostic, figurant en annexe du présent accord, qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel tel que défini par l'article 1<sup>er</sup> des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises visées au paragraphe précédent du présent article 1<sup>er</sup>.

## **Article 2 | Mesures urgentes en faveur de la formation**

### **Article 2.1 | Mesures en faveur du financement des actions de formation professionnelle**

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, mais tout salarié a vocation à bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification (CQP, CCP), un bloc de compétences, un titre ou un diplôme. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié.

Après étude préalable réalisée par l'OPCO2i, il sera sollicité dans ce cadre une enveloppe de 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, à savoir :

- frais annexes (transport, repas) : 100 % ;
- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et selon les conditions de prise en charge définies par ledit conseil, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Il est rappelé que, en dehors des financements spécifiques précités, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le CEP (conseil en évolution professionnel), le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, etc. dans les conditions définies par un accord national de branche étendu et le compte personnel de formation dans un cadre coconstruit.

## **Article 2.2 | Mesures en faveur du développement des actions de formation professionnelle**

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue sont des leviers majeurs de l'accès à l'emploi et à l'employabilité, quels que soient l'âge du candidat ou son sexe.

En outre, elle permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de renforcer leur compétitivité, d'améliorer les conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser l'image de l'entreprise permettant notamment de développer ou augmenter son attractivité.

Par les actions de la formation professionnelle, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes notamment lors des forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, etc. et par d'autres voies d'information.

Cette communication spécifique pourra être travaillée notamment dans le groupe paritaire de travail défini à l'article 3.2 du présent accord.

**Article 3.1 | Mesures en faveur de l'accompagnement des entreprises en cas de débauchage**

**Article 3.1.1 | Mesure expérimentale plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité »**

Lors de l'enquête menée par l'UIMM Flandre maritime en mai 2023, les entreprises répondantes ont signalé des situations de débauchage.

Si certains d'entre eux présentent un caractère « naturel » compte tenu notamment d'un effet d'attractivité des projets développés par les entreprises ou des grands projets s'implantant sur le territoire de la région dunkerquoise, d'autres peuvent présenter un caractère parfois anti-concurrentiel.

Quel que soit l'aspect du débauchage, il peut représenter un risque pour l'activité de l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI, pouvant aboutir à des conséquences préjudiciables à court ou moyen terme pour ses emplois et sa compétitivité.

Dans le respect de la liberté du travail ainsi que de celui de la liberté d'entreprendre, les parties signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de s'engager au travers d'une clause ou d'une charte de non-sollicitation du personnel protégeant les intérêts légitimes de l'entreprise, selon le cadre réglementaire et jurisprudentiel en vigueur lors de l'engagement et postérieurement à celui-ci.

Au-delà de ce rappel, les parties signataires veulent prévenir, dans la mesure du possible, les risques évoqués ci-avant encourus par l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI. Afin de favoriser la stabilité et la pérennité de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise, la démarche nécessite la mise en place d'une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, à titre expérimental pendant une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires décident de mettre en place une plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dont l'objet est de pouvoir suivre et d'accompagner les entreprises concernées par un débauchage, quels que soient sa nature et son volume, en s'appuyant sur une démarche collective et un accompagnement individualisé de l'entreprise.

Pour ce faire, lorsqu'une entreprise sera confrontée à un départ d'un salarié, principalement une démission, ce dernier aura la possibilité d'informer l'organisation syndicale de son choix, voire son employeur, s'il le souhaite, si cela est lié à un débauchage, avant le terme de son préavis, sans communiquer le nom de son futur employeur et sans que cela ne puisse faire l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire ou autre.

Dès que l'entreprise a connaissance du départ d'un salarié, elle pourra informer la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais. Celle-ci examinera la situation de l'entreprise aux fins de pouvoir faciliter une mobilité de main d'œuvre en recherchant les différentes possibilités avec l'entreprise concernée (prêt de main d'œuvre, alternance, intérim, mobilité interne, etc.) et, le cas échéant, avec les différents prescripteurs de l'emploi et de la formation du territoire.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » sera assurée par l'UIMM Flandre maritime qui apportera son concours actif à cette recherche, avec l'aide de son réseau territorial notamment. Dans la mesure du possible, les parties signataires au présent accord rechercheront des solutions de mobilité auprès des organisations patronales et syndicales des autres secteurs d'activités.

Pour connaître l'étendue des situations de débauchage aux fins de traitement de statistiques et d'amélioration de l'action collective, les organisations syndicales informées, voire l'employeur, remonteront les informations auprès de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais.

Aux fins de suivre cette mesure expérimentale, une commission *ad hoc* est mise en place. Elle est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Flandre maritime.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de ladite commission paritaire 6 mois après la mise en place de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité », puis au terme de la période expérimentale pour examiner les conditions de mise en œuvre de cette plate-forme et l'éventualité de négocier sa reconduction par un avenant au présent accord ou un nouvel accord collectif. L'UIMM Flandre maritime invite les membres de la commission *ad hoc* 1 mois avant les échéances précitées.

Au terme de la période expérimentale, la commission *ad hoc* adressera à la CPREFP compétente le bilan du suivi de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité ».

### **Article 3.1.2 | Mesure expérimentale d'une bourse de l'emploi industriel territoriale collective**

Afin de favoriser les recrutements pour les entreprises industrielles de la métallurgie, que ce soit dans le cadre de leur développement d'activités, de remplacement de salariés partant à la retraite, ou encore en situation de débauchage, lorsqu'une entreprise de la métallurgie, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, ne retient pas une candidature, elle communiquera à la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » le CV du candidat.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » assurera la diffusion du CV du candidat auprès des entreprises dont elle a connaissance des besoins quant au métier recherché.

Les entreprises contactées par la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » informeront du traitement de la candidature afin que la bourse de l'emploi industriel territoriale collective puisse être mise à jour le plus régulièrement possible.

### **Article 3.2 | Mesures en faveur de l'attractivité des métiers et de la gestion des emplois**

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouvent notamment l'amélioration de l'image des métiers, d'un secteur d'activité ainsi que la gestion anticipative et préventive des ressources humaines.

Il est ainsi primordial, dans un contexte de métiers en tension, amplifié sur le territoire de la région dunkerquoise en raison de la multiplication des grands projets industriels, de conforter toute action de valorisation et toute démarche de développement de l'emploi et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur :

- la GPEC ou GEPP, la RSE, la marque employeur, la QVCT auprès des entreprises ;
- les métiers, les éléments attractifs des industries, etc. auprès des jeunes, des enseignants, des demandeurs d'emploi et aussi du grand public.

Les parties signataires recommandent que soient menées des actions collectives d'informations et de sensibilisation de présentation de la branche, des atouts des entreprises industrielles du territoire Hauts-de-France et de valorisation globale du celui-ci.



En parallèle, les parties signataires conviennent de s'organiser en constituant un groupe paritaire de travail se réunissant 3 fois par an pour définir les axes et thèmes de communication, le calendrier et formuler les éléments de communication paritaire.

Les parties signataires souhaitent également que les entreprises industrielles de la métallurgie puissent disposer des outils favorisant leur compétitivité et recommandent en ce sens qu'elles puissent s'engager dans des démarches de GPEC/GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE (notamment RSE-UIMM + engagés + Performant) et la QVCT.

#### **Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 5 | Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

#### **Article 6 | Application de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du jour suivant son dépôt.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail et de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié, le présent accord est conclu à durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

#### **Article 7 | Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Flandre maritime aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 8 | Rendez-vous des parties signataires et suivi de l'accord**

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP compétente et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP compétente devra *a minima* avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.



## **Article 9 | Formalité de dépôt et de publicité**

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il sera également déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

En outre, le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Dunkerque, le 7 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure

#### Tissu économique

Le territoire de la région dunkerquoise a connu, à l'instar d'autres régions industrielles, des destructions d'emplois liés ou non à des fermetures d'entreprises, plus récemment lors de la crise financière de 2008.

*Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).*

La tendance s'inverse fortement aujourd'hui avec l'annonce de plusieurs grands projets sur le territoire : construction de deux réacteurs EPR2 (CNPE Gravelines), extension du terminal containers et structuration d'un hub logistique (GPMD), fabrication de batteries solides lithium (PROLOGIUM), fabrication de composants pour batteries électriques et notamment des matériaux actifs de cathode et des précurseurs de matériaux actifs de cathode (XTC/ORANO), parc éolien offshore de 600 MW (EMD-RTE), production d'acier pour les moteurs de véhicules électriques (ARCELOR), production de batteries électriques bas carbone (VERKOR), production d'hydrogène renouvelable (H2V), etc.

#### Secteur de la métallurgie

*Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).*

En région Hauts-de-France, la métallurgie est représentée par 4 108 établissements regroupant 120 112 salariés répartis comme suit : 100 764 hommes et 19 348 femmes.

La métallurgie représente 25 % des établissements et 50 % des emplois de l'industrie régionale.

La métallurgie des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure, tels que définis conventionnellement, comprend plus de 210 entreprises métallurgiques, sur les 460 entreprises industrielles, représentant plus de 11 000 salariés. Ces entreprises recouvrent des secteurs variés tels que la sidérurgie, le naval, la mécanique, la fabrication d'engins, l'électrique, etc., dont une part importante de sous-traitance.

Les effectifs des entreprises industrielles métallurgiques de ces territoires sont constitués comme suit :

Tranche d'âge	Pourcentage
< 25 ans	8,00 %
25 ans ≤ âge < 30 ans	13,00 %
30 ans ≤ âge < 40 ans	27,00 %
40 ans ≤ âge < 50 ans	28,00 %
50 ans ≤ âge < 55 ans	10,00 %
≥ 55 ans	14,00 %

*Source : Portrait de territoire – Nord-Pas-De-Calais Observatoire paritaire de la métallurgie (13 novembre 2020).*

En 2019, le Nord Pas-de-Calais comptabilisait 2 299 établissements représentant 79 664 salariés. Depuis 2014, année retenue dans le rapport, l'industrie de la métallurgie connaissait une baisse de ses effectifs. Parmi ces établissements, 2 051 sont des établissements de moins de 50 salariés.

Les métiers sont majoritairement occupés par des hommes (86,80 % contre 13,20 % de femmes) et la pyramide des âges montre un déséquilibre significatif en raison d'un effectif très important à compter de 40 ans.

Au second trimestre 2020, 9 353 embauches étaient prévues avec d'importantes difficultés de recrutement dans au moins 11 métiers : chaudronnerie, conduite équipement usinage, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, maintenance mécanique industrielle, relation technico-commerciale, soudage manuel, tôlerie, etc.

*Source : Les métiers en 2030, rapport France stratégie (10 mars 2022).*

Il est observé que certains métiers seront en forte expansion entre 2019 et 2030, à savoir notamment les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.

90 % des postes à pouvoir au global d'ici 2030 seront liés à des départs à la retraite. À titre illustratif, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance représenteront 161 000 recrutements dont 113 000 liés à des départs à la retraite.

Par ailleurs, il est fait état également des déséquilibres qui seront rencontrés dans les recrutements. À titre illustratif, pour les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, 6 recrutements sur 10 pourraient être difficiles.

*Source : Prospective des besoins en compétences de la filière des batteries en France au sein de l'interindustrie, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i, (11 avril 2022).*

La métallurgie est fortement concernée par le développement de cette filière étant présente dans la chaîne de valeurs au niveau de la fabrication des cellules et des blocs de batterie. L'enjeu en termes d'emplois sera modéré pour ce qui relève du recyclage.

Il est observé un impact important en termes de compétences que ce soit dans le cadre d'adaptation des compétences, par exemple, pour les métiers électromécanicien, opérateur maintenance électrique, pilote de ligne de production, technicien HSE, etc. que dans le développement de nouvelles compétences.

58 compétences clés sont identifiées et impactées dans la métallurgie qui est la seconde branche la plus concernée par cette nouvelle filière. Ces 58 compétences représentent 11 métiers.

*Source : EDEC Nucléaire – État des lieux de l'attractivité de la filière, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i (21 juin 2022).*

85 % des métiers du nucléaire se retrouvent dans d'autres industries comme ceux de soudeur ou de tuyauteur. À horizon à 10 ans, les métiers de la chaudronnerie, du soudage et de la tuyauterie seront particulièrement en tension. La hausse des recrutements est aussi bien liée aux opérations de grands carénages qu'aux projets de construction des EPR2.

Source : *Bilan et évolution de l’alternance dans la branche de la métallurgie : étude nationale et portraits régionaux, Observatoire paritaire de la métallurgie (25 octobre 2022).*

En 2021, 31 % entreprises industrielles métallurgiques en Hauts-de-France accompagnaient 5 013 alternants dont 21 % en contrat de professionnalisation et 79 % en contrat d’apprentissage. Les femmes représentaient 20 % de l’effectif global des alternants.

En 2022, 24 entreprises implantées à Dunkerque (source : OPCO2i – périmètre des données de Dunkerque : 59140, 59240, 59279, 59430, 59640) ont embauché au moins un alternant, soit 11,43 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Dans le périmètre de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525), cela représente 53 entreprises qui ont embauché au moins un alternant, soit 25,24 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Les 53 entreprises se répartissent comme suit selon leur taille :

Taille entreprise	Nombre
– de 11 sal.	10
11 sal. ≤ entr. < 49 sal.	31
50 sal. ≤ entr. < 299 sal.	12

Le département du Nord est le premier employeur d’alternants avec 2 596 alternants.

Source : *Observatoire territorial de la métallurgie (fin octobre 2022).*

Dans le département du Nord, les tendances de recrutement étaient notamment les suivantes :

- 2 533 dans le secteur de l’alliage et produits métalliques ;
- 2 014 dans le secteur de la mécanique ;
- 4 870 dans le secteur de l’électrique, électronique et numérique ;
- 2 947 dans le secteur de l’automobile.

Source : *Analyse des tensions de recrutement sur 3 métiers : chaudronnerie, maintenance et soudage dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, Observatoire paritaire de la métallurgie (4 avril 2023).*

Il est observé que, au sein de ces trois métiers, dans les entreprises ressortissantes des conventions collectives de la métallurgie, la part de femmes occupant ceux-ci est faible : 2,20 % du métier chaudronnier, 2,90 % du métier soudeur et 3,20 % du métier technicien de maintenance.

Il est également observé que, si les recrutements de chaudronnier et de soudeur étaient en baisse, la maintenance serait au second rang des métiers les plus dynamiques avec 48 000 emplois identifiés de 2019 à 2030. Il n’en reste pas moins que 83 % des recrutements sont jugés difficiles pour le métier de chaudronnier, contre respectivement 80 % et 69 % pour les métiers de soudeur et de technicien et agent de maîtrise de maintenance.

Source : *Incidences économiques de l’action pour le climat – Marché du travail, rapport France stratégie (22 mai 2023).*

Les actions pour le climat auront un impact sur l’emploi, la métallurgie étant pas ou peu impactée « négativement » par les actions pour le climat du fait qu’elle reste un fournisseur important de la construction.

Selon différents scénarios retenus, il est observé un déséquilibre d’ici 2030 dans 50 métiers clés de l’industrie. Celui-ci est estimé à un manque cumulé de 162 000 emplois. Cela concerne notamment : l’intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, la réalisation de structure métallique, le réglage d’équipements de production industrielle, le soudage, etc.

*Source : Pôle emploi Dunkerque (mars 2023).*

Sur le territoire de Dunkerque, 16 000 personnes sont en recherche d'emploi, dont 5 500 personnes uniquement sur la commune de Dunkerque. Sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi a baissé de 4 %, notamment pour celles et ceux résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (– 13 %), les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (– 5 %).

700 offres d'emploi étaient à pouvoir dont 221 au sein de l'industrie.

*Source : Enquête UIMM Flandre maritime (mai 2023).*

35 entreprises industrielles métallurgiques faisaient état de 380 besoins de recrutement dont près de 50 liés à des débauchages. La plupart des entreprises industrielles expriment des difficultés, parfois très importantes, quant à aboutir à un recrutement.

*Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).*

61 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises industrielles de la métallurgie contre 63 % au niveau national.

*Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).*

Dans le cadre du déploiement des grands projets de 2024 à 2038, le territoire de Dunkerque a identifié 14 métiers principalement concernés dans les années à venir :

- agent/agent(e) logistique ;
- automaticien/automaticienne ;
- chargé(e) d'affaires en industrie ou ingénieur(e) d'affaires ;
- chaudronnier/chaudronnière ;
- électromécanicien/électromécanicienne ;
- ingénieur/ingénieure procédés en chimie ;
- ingénieur/ingénieure en cobotique ;
- opérateur/opératrice de production ;
- pilote de ligne de production ;
- soudeur/soudeuse ;
- superviseur/superviseuse en industrie ;
- technicien/technicienne de caractérisation des matériaux ;
- technicien/technicienne de maintenance industrielle ;
- tuyauteur/tuyauteuse.

### Problématique emploi/compétences/formations

Parmi les points relevés par les différentes études précitées, il est observé que les difficultés de recrutement sont liées à divers facteurs : besoins en hausse dans certains métiers relevant de la métallurgie ou interindustrie, conditions de travail, déficit image de l'industrie et des métiers, déficit image du territoire, difficulté pour les TPI-PMI de conserver des profils avec une haute expérience, inadéquation géographique entre l'offre et la demande, manque de demandeurs d'emplois, orientation, spécificité de certaines formations, etc.

Par ailleurs, il est observé une nécessaire évolution des compétences pour répondre aux évolutions des marchés et des activités, aux exigences clients ainsi que pour se positionner par rapport à la concurrence, qu'elle soit nationale, européenne ou internationale.

Les évolutions technologiques, comme l'intégration d'outils numériques, le développement de la fabrication additive, la décarbonation, etc. ou encore la recherche d'agilité des entreprises impliquant le besoin de polyvalence sont d'autres facteurs impactant les compétences et les formations.

En lien direct avec les compétences, l'offre de formation initiale peut présenter des insuffisances ou des écarts. Ainsi, outre la difficulté pour les TPI-PMI de disposer d'une bonne offre de formation initiale en région, il est également observé un déficit d'images pour certaines filières de formation, des formations devenues trop théoriques, un cadre réglementaire trop rigide pour accueillir des apprentis en entreprise, des carences dans certaines formations (habilitation électrique, lacunes lecture de plan, faible niveau en langue, etc.). Pour ce qui concerne l'offre de formation continue, il est signalé des freins quant aux formations non techniques centralisées généralement dans les grandes agglomérations et des coûts de formation jugés trop élevés pour les TPI-PMI.

Cependant, il est remarqué que, pour la formation initiale, la répartition de l'offre de formation apparaît en adéquation avec la répartition des emplois sur la région et, pour la formation continue, le maillage territorial des centres de formation technique est bon, avec une forte concentration sur les grands bassins industriels régionaux.

*Source : Renaissance industrielle à Dunkerque : 27 000 créations de postes d'ici 2040, dont 20 % de cadres, Cadre Emploi (20 juin 2023).*

Les futures implantations industrielles vont évidemment nécessiter l'embauche de profils techniques : ingénieurs, directeurs de production, responsables de maintenance, responsables logistique, etc. Des postes seront aussi créés dans les fonctions supports. Sans oublier tous les emplois indirects générés par ces nouvelles implantations. Et ce, chez les sous-traitants de ces industries mais aussi dans l'économie du quotidien (BTP, logistique, alimentaire, loisirs, nettoyage...).

Avec une quarantaine de nouveaux projets industriels, l'agglomération nordiste est en passe de retrouver un second souffle. À la clé, plus de 27 000 créations d'emploi à pourvoir localement. Mais ils ne seront pas tous pourvus par des talents du cru.

*Source : Conseil national de l'industrie (23 juin 2023).*

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI) le 23 juin dernier, le plan « viviers » vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

En octobre 2022, le Gouvernement a lancé la deuxième phase du plan national de réduction des tensions de recrutement s'appuyant notamment sur la mobilisation du service public de l'emploi.

Dans ce cadre, afin de faciliter les recrutements des entreprises et renforcer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, chaque agence Pôle emploi est chargée de constituer des viviers de demandeurs d'emploi disponibles, intéressés et ayant les compétences nécessaires ou pouvant rapidement être formés à l'exercice d'un métier visé.

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI), présidé par la Première Ministre, réuni le 23 juin 2023 au Bourget, ce plan vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

1. Métier : conduite d'équipements de la production alimentaire.
2. Métier : conduite d'équipement d'usinage.
3. Métier : chaudronnerie et tôlerie.
4. Métier : montage-assemblage mécanique.
5. Métier : opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage.
6. Métier : installation et maintenance d'équipement et d'exploitation.
7. Métier : soudage manuel.
8. Métier : conduite d'équipement de conditionnement.

**9.** Métier : câblage électrique et électromécanique.

**10.** Métier : peinture industrielle.

**11.** Métier : ajustement et montage de fabrication.

**12.** Métier : réalisation de menuiserie bois et tonnellerie.

Ce plan national va être décliné à l'échelle de chaque bassin d'emploi en lien avec les acteurs concernés sur les territoires et en particulier les entreprises et les fédérations professionnelles.

### Tendance économique

*Source : Quel avenir pour l'industrie régionale ?, Collège de prospective industrie région Hauts-de-France (octobre 2021).*

Le collège de prospective a identifié 29 facteurs de changement en vue d'esquisser un scénario tendanciel d'évolution de l'industrie : attractivité régionale, big data, Brexit, changement climatique, cobotique, coûts de production, infrastructures, intelligence artificielle, réalité augmentée, sécurité industrielle, servicialisation de l'industrie, etc.

Il en ressort des inflexions :

- négatives : accélération du changement climatique, chocs économiques, concurrence internationale, crise énergétique, cyberattaque, pénuries sur certaines ressources, tensions internationales, etc.
- et positives : attentes des consommateurs, intégration des aspects environnementaux, intégration des technologies numériques, politique européenne industrielle, etc.

*Source : Tendances régionales Hauts-de-France, Banque de France (avril 2023).*

La Banque de France fait état que les difficultés d'approvisionnement continuent à s'atténuer dans le bâtiment (17 % des entreprises les mentionnent en avril, après 19 % en mars) et dans l'industrie, où 28 % des chefs d'entreprise les mentionnent (après 30 % en mars). Surtout, pour la première fois depuis l'été 2020, les industriels jugent que les prix sont en baisse pour les matières premières et se stabilisent pour les produits finis. Les difficultés de recrutement reculent un peu mais concernent environ la moitié des entreprises (51 %).

Pour le secteur de la métallurgie, il a conforté des effectifs. Les prix des matières premières ont significativement baissé sans impact, sur la hausse sensible du prix des produits finis. Les trésoreries sont correctes. Les carnets de commandes sont un peu dégarnis tandis que les stocks de produits finis sont jugés bas. Dans ce contexte mitigé, les industriels annoncent une quasi-stabilité des volumes de production.

Pour le secteur des produits métalliques, la branche a renforcé ses effectifs. Les prix des matières premières ont nettement baissé tandis que les prix des produits finis ont légèrement augmenté. Les trésoreries sont très déficitaires. À l'appui de carnets de commandes proches de l'attendu, les industriels espèrent augmenter les cadences de production.

Pour le secteur autres industries manufacturières, réparation/installation machines, en avril, les effectifs ont très légèrement augmenté. Les prix des matières premières ont légèrement augmenté avec une répercussion intégrale sur les prix des produits finis. Les trésoreries sont jugées correctes, sans plus. Pour les prochaines semaines, face à des carnets de commandes dégarnis mais à des stocks de produits finis un peu en deçà des attendus, les industriels annoncent une stabilité des volumes de production.

*Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).*

Les entreprises industrielles font face à 4 défis majeurs : accompagnement des compétences, ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité.

Ces défis sont interdépendants.



Pour ce qui concerne l'accompagnement des compétences, il s'agit d'attirer des collaborateurs, en tenant compte des viviers locaux, en rendant lisibles les évolutions de l'industrie et en donnant du sens à ses métiers est structurant. L'implication des entreprises est déterminante. Les besoins en compétences actuelles et de demain restent importants. L'anticipation des besoins, le recrutement des moins de 30 ans, l'adaptation coordonnée des formations sont clés, à travers les GPECT/GEPP et la contribution active des entreprises.

Pour ce qui concerne l'ancrage territorial et la mondialisation, dans un contexte de marchés mondialisés, relever le défi de l'ancrage territorial suppose de renforcer la performance et l'apport de valeur à tous les maillons des filières et de disposer des compétences pour ce faire. Ce défi est en partie liée avec une politique industrielle ambitieuse et un cadre européen lisible permettant de cadrer les investissements et d'asseoir le renforcement de la compétitivité de l'industrie européenne.

Pour ce qui concerne l'écologie et la décarbonation, éco-conception, filières de recyclage, nouveaux matériaux et nouvelles propulsions constituent des défis industriels pour des solutions économiquement viables, tout en favorisant un renouveau industriel. La compétitivité bas carbone de l'Europe est néanmoins un point de vigilance. À l'échelle de l'entreprise ou des zones industrielles, dans les territoires la transition écologique reste à approfondir et à généraliser à tous pour optimiser les ressources, limiter les externalités et répondre aux attentes des salariés et de la société.

Pour ce qui concerne l'innovation et la créativité, décupler les gains d'innovation suppose de lier progrès technologiques et inventivité managériale et organisationnelle, à l'échelle de l'entreprise, TPE, PME, ETI ou collective dans un territoire. Ce défi implique de stimuler la capacité d'innovation dans tous les domaines (offre, méthodes), en se saisissant des opportunités permises par le numérique et en encourageant la dynamique collaborative, en interne et avec l'écosystème.

### Constats issus du diagnostic

En synthèse, ce diagnostic préalable confirme, d'une part, une relance de l'industrie et, d'autre part, l'accentuation des difficultés de recrutement pour les entreprises industrielles pouvant s'ajouter aux difficultés économiques conjoncturelles freinant ou empêchant leur développement, qu'elles puissent être ou non en situation d'activité partielle.

Par ailleurs, la réindustrialisation, si elle présente nécessairement un impact positif sur l'économie et l'emploi, peut être accompagnée de difficultés conjoncturelles et structurelles pour les entreprises au regard, entre autres, de la problématique des métiers en tension, situation qui est particulièrement renforcée sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure compte tenu de la création de plus de 27 000 emplois industriels annoncés en lien avec les grands projets.

Ainsi, compte tenu de ces facteurs et des grands projets s'implantant sur le territoire de la région dunkerquoise, la logique de filières ne permet pas nécessairement de répondre aux problématiques de l'emploi et de la compétitivité des entreprises. Il s'agit dès lors d'adopter un raisonnement par métier, spécialement ceux en tension, et par compétences pour tenir compte des enjeux sur les prochaines années pour l'ensemble des entreprises du territoire de la région dunkerquoise et, en particulier, pour celles employant moins de 50 salariés qui peuvent être plus sensibles aux impacts des diverses évolutions et du débauchage.

Cet ensemble nécessite que les parties au présent accord aient engagé des négociations pour apporter des mesures qui permettent aux entreprises confrontées à ces difficultés d'être accompagnées afin de préparer les compétences et qualification des salariés aux transitions environnementales, technologiques et organisationnelles à venir.



Convention collective

IDCC : 1577 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRONIQUES  
ET CONNEXES**

**(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)**

**(7 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,*

*Journal officiel du 28 novembre 1990)*

## **Avenant du 21 juillet 2023** relatif aux salaires

NOR : ASET2350919M

IDCC : 1577

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

**UIMM Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date du 22 juin 2023 et 21 juillet 2023 pour partager notamment une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de négocier pour 2023, la réévaluation des rémunérations annuelles garanties suite à la hausse du Smic intervenue en mai 2023.

À l'issue de la commission paritaire du 21 juillet 2023, il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

Il est rappelé que le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté a été fixé, pour 2023, par l'avenant du 4 octobre 2022.

### **Article 2 | Rémunérations annuelles garanties**

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-

Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé pour l'année 2023 en annexe 1 du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

La vérification de l'application du présent barème s'effectuera au plus tard le 31 décembre 2023.

### **Article 3 | Prime de panier de nuit**

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'accord de salaires du 10 mars 2023, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,50 € depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023.

### **Article 4 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle, au contenu de l'accord du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 6 | Durée de l'avenant et formalités de dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, de la nouvelle convention collective nationale du 7 février 2022.

Le présent avenant est fait en 10 exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

*Fait à Baillargues, le 21 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Rémunération annuelle garantie pour l'année 2023

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

RAG base 151,67 heures mensuelles.

*(En euros.)*

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	20 820
	145	20 930
	155	21 030
II	170	21 500
	180	21 530
	190	21 610
III	215	22 290
	225	22 705
	240	22 910
IV	255	24 200
	270	24 500
	285	26 960
V	305	30 000
	335	30 670
	365	33 220
	395	34 650

Convention collective

IDCC : **1634** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Côtes-d'Armor)**

**(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,*

*Journal officiel du 24 mars 1992)*

### **Avenant du 6 juillet 2023**

à l'accord du 5 avril 1991

relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2023

NOR : ASET2350926M

IDCC : 1634

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

**UIMM 22,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes :

#### **Article 1<sup>er</sup>**

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à : 4,85 euros, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtient en multipliant cette valeur de point aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification.

#### **Article 2**

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

### Article 3

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

### Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par l'article 16 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, résultant de l'application à chaque intéressé de la rémunération minimale hiérarchique et du taux déterminé en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

### Article 5

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

### Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord, portant sur la valeur du point mensuel minimum déterminant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

*Fait à Ploufragan, le 6 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Barème pour 151,67 heures/mois. Date d'effet : 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Niveau	Échelon	Coef.	Administratifs/ Techniciens	Ouvriers (Maj. de 5 % incluse)		Maîtrise		Maîtrise d'atelier (Maj. de 7 % incluse)
I	1	140	679,00 €	O1	712,95 €			
I	2	145	703,25 €	O2	738,41 €			
I	3	155	751,75 €	O3	789,34 €			
II	1	170	824,50 €	P1	865,73 €			
II	2	180	873,00 €					
II	3	190	921,50 €	P2	967,58 €			
III	1	215	1 042,75 €	P3	1 094,89 €	AM1	1 042,75 €	1 115,74 €
III	2	225	1 091,25 €					
III	3	240	1 164,00 €	TA1	1 222,20 €	AM2	1 164,00 €	1 245,48 €
IV	1	255	1 236,75 €	TA2	1 298,59 €	AM3	1 236,75 €	1 323,32 €
IV	2	270	1 309,50 €	TA3	1 374,98 €			
IV	3	285	1 382,25 €	TA4	1 451,36 €	AM4	1 382,25 €	1 479,01 €
V	1	305	1 479,25 €			AM5	1 479,25 €	1 582,80 €
V	2	335	1 624,75 €			AM6	1 624,75 €	1 738,48 €
V	3	365	1 770,25 €					
		395	1 915,75 €			AM7	1 770,25 €	1 894,17 €

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

Convention collective

IDCC : **1634** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Côtes-d'Armor)**

**(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,*

*Journal officiel du 24 mars 1992)*

### **Avenant du 6 juillet 2023**

à l'accord du 5 avril 1991

relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) 2023

NOR : ASET2350927M

IDCC : 1634

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

**UIMM 22,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes :

#### **Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2023 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

#### **Article 2**

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'article 12 de l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

### Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3 et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1<sup>er</sup> juillet 2023 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2023 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

En cas d'arrivée en cours d'année 2023 et s'ils sont toujours présents au 1<sup>er</sup> juillet 2023, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> juillet 2023, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*.

### Article 4

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2023 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

### Article 5

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

### Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes ou à des montants différents d'indemnité de panier, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord portant sur le barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir de l'année 2022 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'Union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

*Fait à Ploufragan, le 6 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe** Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à partir de l'année 2023

Pour 35 heures de travail hebdomadaires, base 151,67 heures mensuelles.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	21 120 €
	2	145	21 159 €
	3	155	21 297 €
II	1	170	21 378 €
	2	180	21 495 €
	3	190	21 892 €
III	1	215	22 416 €
	2	225	22 787 €
	3	240	23 375 €
IV	1	255	24 086 €
	2	270	25 308 €
	3	285	26 472 €
V	1	305	27 852 €
	2	335	30 166 €
	3	365	32 764 €
		395	35 090 €

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : **1987** | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS  
NON PRÉPARÉ**

**Avenant n° 2023-02 du 19 juin 2023**

relatif aux salaires minima horaires

NOR : ASET2350921M

IDCC : 1987

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

**SIFPAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

**Barème des salaires minima horaires**

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1 <sup>er</sup> juillet 2023
135	11,58
140	11,67
145	11,69
150	11,72
155	11,76
160	11,80
165	11,84
170	11,89

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1 <sup>er</sup> juillet 2023
175	11,94
180	11,99
185	12,04
190	12,09
195	12,23
200	12,49
210	12,95
220	13,39
230	13,86
240	14,29
250	14,75
260	15,15
270	15,59
280	16,02
290	16,46
300	16,88
310	17,33
320	17,76
330	18,20
340	18,65
350	19,09
400	21,30
500	25,76
600	30,20

## Article 2

Le présent accord concourt à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 3

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 19 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230340-000823

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---