



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-36

7 septembre 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-36 du 7 septembre 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	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° 2024-36.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-36 du 7 septembre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 15 du 16 novembre 2023 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais soins de santé.....	4
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima.....	7
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels.....	11
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres.....	14
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : avenant du 9 juillet 2024 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois.....	17
IDCC 2089 Panneaux-base-bois. Industrie : accord du 9 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires en matière de protection sociale complémentaire	20
IDCC 2089 Panneaux-base-bois. Industrie : accord du 11 juillet 2024 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima.....	23
IDCC 2205 Notariat : accord du 11 juillet 2024 relatif à la rémunération des apprentis à compter du 1 ^{er} août 2024.....	28
IDCC 3248 Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 1 ^{er} juillet 2024 instituant une commission paritaire	32
IDCC 3248 Métallurgie (Aube) : accord du 4 juillet 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2024.....	37
IDCC 3248 Métallurgie (Aube) : accord du 12 juillet 2024 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	39
IDCC 3248 Métallurgie (Marne) : accord du 10 juillet 2024 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	46
IDCC 3248 Métallurgie (Côtes-d'Armor) : accord du 11 juillet 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} septembre 2024	53
IDCC 3248 Métallurgie (Ardennes) : accord du 19 juillet 2024 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	55

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

Avenant n° 15 du 16 novembre 2023

à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008
relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire
de frais soins de santé

NOR : ASET2450768M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au cours de l'année 2023, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis pour examiner les comptes de résultats du régime. Au regard de l'analyse de ces comptes et des résultats des travaux actuariels réalisés au niveau de la branche, les parties signataires ont décidé, afin d'assurer la pérennité du régime :

D'augmenter la tarification du régime de base ;

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises.

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'avenant n° 15 de la convention collective de la façon suivante :

Article 1^{er} | Modification de l'article 5 « Cotisation »

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle sera appelée conformément au tableau ci-après :

	Salarié bénéficiaire
Régime général	1,37 % du PMSS ^[1]
Régime local Alsace-Moselle	0,79 % du PMSS ^[1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Soit en équivalence en euro :

	Salarié bénéficiaire
Régime général	Soit 52,94 € sur la base d'un PMSS 2024 de 3 864 €
Régime local Alsace-Moselle	Soit 29,37 € sur la base d'un PMSS 2024 de 3 864 €

Le taux de cotisation sera indexé au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé, communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme assureur en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 2 | Modification de l'article 10.2 « Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin) »

Les partenaires sociaux de la branche ont instauré une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que sur celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture frais de soins de santé, à titre individuel, s'effectue sans conditions de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande auprès de l'organisme assureur dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du dispositif de portabilité.

Pour application de ce présent 10.2, les anciens salariés sont les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition d'ancienneté.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur.

La couverture frais de soins de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée comme suit :

- la première année, la cotisation est égale à la cotisation (part patronale et salariale) dont ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité ;
- à partir de la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la quatrième année, la cotisation est fixée à 180 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la cinquième année, la cotisation est fixée à 200 % de la cotisation des salariés actifs.

Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent avenant jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} avril 2024.

Article 4 | Dépôt et extension

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quels que soient la taille de leur entreprise et l'organisme assureur de cette dernière.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Accord du 11 juillet 2024
relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : ASET2450776M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2024, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du Smic depuis la signature de l'accord du 8 novembre 2023, les parties se sont rencontrées les 24 janvier, 20 mars, 4 avril et 12 juin 2024 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de la fabrication de l'ameublement.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | *Agents de production*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
AP 11	1 803 €
AP 21	1 817 €
AP 22	1 820 €
AP 31	1 822 €
AP 32	1 830 €
AP 41	1 871 €
AP 42	1 891 €
AP 43	1 943 €
AP 51	2 009 €
AP 52	2 086 €

Article 3 | *Agents fonctionnels*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
AF 1	250	1 803 €
AF 3	260	1 819 €
AF 5	275	1 824 €
AF 7	300	1 832 €
AF 9	330	1 842 €
AF 11	365	1 900 €
AF 12	385	1 916 €
AF 14	425	2 015 €
AF 15	450	2 050 €
AF 16	475	2 117 €

Article 4 | Agents d'encadrement

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 803 €
AE 2	330	1 830 €
AE 3	365	1 879 €
AE 4	385	1 928 €
AE 5	425	2 034 €
AE 6	500	2 169 €
AE 7	640	2 637 €

Article 5 | Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
C 11	2 452 €
C 12	2 683 €
C 13	2 867 €
C 21	3 295 €
C 22	3 512 €
C 23	3 802 €
C 31	4 232 €
C 32	4 511 €
C 33	4 951 €

Article 6 | Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

- une négociation doit avoir lieu chaque année à l’initiative de l’employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d’avoir bénéficié d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l’intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d’accord d’entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d’adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 | Durée et formalités relatives à l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2024.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l’objet d’une procédure d’adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l’application la plus rapide possible de la procédure d’extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 11 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Avenant du 9 juillet 2024

à l'accord du 27 novembre 1986
relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels

NOR : ASET2450779M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

La fusion des deux régimes de retraite complémentaire (Agirc et Arrco) intervenue à compter du 1^{er} janvier 2019 a nécessité une adaptation des dispositions du code de la sécurité sociale, en supprimant le renvoi aux dispositions de la convention Agirc de 1947.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, anciennement définie par les articles 4 et 4 *bis* de la convention Agirc de 1947 est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise doivent bénéficier à titre collectif soit à l'ensemble des salariés, soit à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les régimes institués par les entreprises doivent faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI pour constituer une catégorie objective sur la base du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par accord de branche peuvent aussi intégrer la catégorie des cadres (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne convention Agirc), sous réserve que l'accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Au regard de ces nouvelles définitions, les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent avenant est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | Modification de l'article 5

En application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les partenaires sociaux conviennent de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de protection sociale complémentaire dans le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Ainsi, l'article 5 « Retraite et prévoyance » de l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres est remplacé comme suit :

« Article 5 | Protection sociale complémentaire

Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions I à III de la classification des cadres de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Les entreprises sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en cause le caractère collectif du régime. »

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 27 novembre 1986

relatif à la classification et aux salaires professionnels catégoriels des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent avenant par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Avenant du 9 juillet 2024

à l'accord du 27 novembre 1986
relatif à la classification des cadres

NOR : ASET2450780M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

La fusion des deux régimes de retraite complémentaire (Agirc et Arrco) intervenue à compter du 1^{er} janvier 2019 a nécessité une adaptation des dispositions du code de la sécurité sociale, en supprimant le renvoi aux dispositions de la convention Agirc de 1947.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, anciennement définie par les articles 4 et 4 *bis* de la convention Agirc de 1947 est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise doivent bénéficier à titre collectif soit à l'ensemble des salariés, soit à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les régimes institués par les entreprises doivent faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI pour constituer une catégorie objective sur la base du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par accord de branche peuvent aussi intégrer la catégorie des cadres (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne convention Agirc), sous réserve que l'accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Au regard de ces nouvelles définitions, les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent avenant est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | Modification de l'article 5

En application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les partenaires sociaux conviennent de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de protection sociale complémentaire dans le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Ainsi, l'article 5 « Retraite et prévoyance » de l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres est remplacé comme suit :

« Article 5 | Protection sociale complémentaire

Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions I à III de la classification des cadres de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Les entreprises sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en cause le caractère collectif du régime. »

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 27 novembre 1986 relatif à la classification des cadres.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Avenant du 9 juillet 2024

à l'accord du 27 octobre 2011
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2450781M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

La fusion des deux régimes de retraite complémentaire (Agirc et Arrco) intervenue à compter du 1^{er} janvier 2019 a nécessité une adaptation des dispositions du code de la sécurité sociale, en supprimant le renvoi aux dispositions de la convention Agirc de 1947.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, anciennement définie par les articles 4 et 4 *bis* de la convention Agirc de 1947 est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise doivent bénéficier à titre collectif soit à l'ensemble des salariés, soit à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les régimes institués par les entreprises doivent faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI pour constituer une catégorie objective sur la base du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par accord de branche peuvent aussi intégrer la catégorie des cadres (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne convention Agirc), sous réserve que l'accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Au regard de ces nouvelles définitions, les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent avenant est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | Modification de l'article 8

En application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les partenaires sociaux conviennent de redéfinir les catégories de bénéficiaires en matière de protection sociale complémentaire dans le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Ainsi, l'article 8 « Retraite et prévoyance » de l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois est remplacé comme suit :

« Article 8 | Protection sociale complémentaire

Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions I à III de la classification des cadres de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les agents fonctionnels et agents d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 365 et inférieur à 475 dans la classification des agents fonctionnels et agents d'encadrement de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Les entreprises sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en cause le caractère collectif du régime. »

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la classification des emplois.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 juillet 2024

relatif aux catégories de bénéficiaires en matière
de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450778M

IDCC : 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

La fusion des deux régimes de retraite complémentaire (Agirc et Arrco) intervenue à compter du 1^{er} janvier 2019 a nécessité une adaptation des dispositions du code de la sécurité sociale, en supprimant le renvoi aux dispositions de la convention Agirc de 1947.

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, anciennement définie par les articles 4 et 4 *bis* de la convention Agirc de 1947 est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, les garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise doivent bénéficier à titre collectif soit à l'ensemble des salariés, soit à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les régimes institués par les entreprises doivent faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI pour constituer une catégorie objective sur la base du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres.

Certains salariés non-cadres définis par accord de branche peuvent aussi intégrer la catégorie des cadres (à l'instar des « art. 36 » de l'ancienne convention Agirc), sous réserve que l'accord soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Afin de maintenir les catégories objectives de cadres et non cadres existantes dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un accord qui définit ces catégories par référence aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

À cette fin, les partenaires sociaux ont convenu ce qu'il suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 | Définition des catégories objectives

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

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

Article 2.1 | Cadres

Pour l'application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions I à VI de la classification de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 2.2 | Assimilés cadres

Pour l'application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés dont le coefficient

hiérarchique est égal ou supérieur à 300 dans la classification de la convention collective l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 2.3 | Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 220 et inférieur à 290 dans la classification de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois.

Les entreprises sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, cette faculté ne pouvant remettre en cause le caractère collectif du régime.

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 juillet 2024
relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : ASET2450777M

IDCC : 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2024, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du Smic depuis la signature de l'accord du 8 novembre 2023, les parties se sont rencontrées les 24 janvier, 20 mars, 4 avril et 12 juin 2024 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 | *Ouvriers de fabrication*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers de fabrication pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers de fabrication		
Échelons	Coefficients	Salaires
OF	125	1 803 €
OF	135	1 818 €
OF	145	1 823 €
OF	155	1 826 €
OF	165	1 830 €
OF	175	1 834 €
OF	190	1 837 €

Article 3 | *Ouvriers d'entretien*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers d'entretien pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	145	1 803 €
OE	165	1 807 €
OE	175	1 811 €

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	195	1 846 €
OE	205	1 892 €
OE	225	1 939 €

Article 4 | *Employés et techniciens*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux employés et techniciens pour 151,67 heures s'élève à :

Employés et techniciens		
Échelons	Coefficients	Salaires
ET	125	1 803 €
ET	145	1 823 €
ET	155	1 826 €
ET	175	1 834 €
ET	185	1 843 €
ET	205	1 929 €
ET	240	2 036 €
ET	280	2 326 €
ET	325	2 577 €

Article 5 | *Agents de maîtrise*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de maîtrise pour 151,67 heures s'élève à :

Agents de maîtrise		
Échelons	Coefficients	Salaires
AM	190	1 803 €
AM	220	1 926 €
AM	250	2 070 €
AM	290	2 328 €
AM	335	2 584 €

Article 6 | Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Cadres		
Échelons	Coefficients	Salaires
C	300	2 350 €
C	370	2 843 €
C	450	3 383 €
C	540	4 009 €
C	650	4 811 €
C	800	5 797 €

Article 7 | Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
 - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 8 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2024.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 11 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 juillet 2024

relatif à la rémunération des apprentis à compter du 1^{er} août 2024

NOR : ASET2450769M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

La formation en alternance, réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, qui allie enseignements généraux et acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'un office dans l'objectif de faciliter l'insertion professionnelle, est la voie privilégiée par la branche pour préparer les diplômes et certifications du notariat.

Dans le cadre de leur négociation sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à jour la grille de rémunération des apprentis prévue par l'accord du 21 octobre 2021 et de la compléter, afin d'en améliorer la lisibilité.

Pour ce faire, ils ont identifié quatre situations et précisé la rémunération applicable à chacune d'entre elles :

- les apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat :
 - préparant un diplôme du notariat ;
 - ne préparant pas un diplôme du notariat ;
- les apprentis titulaires d'un diplôme du notariat :
 - préparant un autre diplôme du notariat ;
 - ne préparant pas un diplôme du notariat.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération des apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention de l'un des diplômes du notariat suivants perçoit une rémunération égale à :

Diplôme préparé :	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
BTS « Collaborateur juriste notarial »	65 % du E	75 % du E	100 % du E
Licence professionnelle métiers du notariat			
DMN			
Master droit notarial			
DESN	T2 sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160		

Article 2 | Rémunération des apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail et à la date d'entrée en vigueur de cet accord, les dispositions applicables sont les suivantes :

	18-20 ans	16-17 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	43 % du salaire minimum de croissance	27 % du salaire minimum de croissance	Salaire le plus élevé entre 53 % du salaire minimum de croissance et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.
2 ^e année	51 % du salaire minimum de croissance	39 % du salaire minimum de croissance	Salaire le plus élevé entre 61 % du salaire minimum de croissance et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 3 | Rémunération des apprentis titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un diplôme du notariat en vue de l'obtention de l'un des diplômes prévus par la convention collective nationale du notariat suivant perçoit une rémunération égale à :

Diplôme obtenu	Exemple de diplôme préparé	Rémunération
BTS « Collaborateur juriste notarial »	Licence professionnelle métiers du notariat	85 % du T1 les 6 premiers mois 90 % du T1 les 6 mois suivants
Licence professionnelle métiers du notariat	DMN ou 1 ^{re} année de master droit notarial	T1 – 132
DMN ou 1 ^{re} année de master droit notarial (niveau atteint pour la 1 ^{re} année de master)	2 ^e année de master droit notarial	95 % du T2
Master droit notarial	DESN	T2 sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160

Pour les salariés de 26 ans et plus, la rémunération applicable est celle prévue par l'article D. 6222-26 4° du code du travail : « Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage ».

Article 4 | Rémunération des apprentis titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un diplôme du notariat en vue de l'obtention d'un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat perçoit une rémunération égale à :

Diplôme obtenu	Rémunération
BTS « collaborateur juriste notarial »	85 % du T1 les 6 premiers mois puis 90 % du T1
Licence professionnelle métiers du notariat	T1 – 132
DMN ou 1 ^{re} année de master droit notarial (niveau atteint pour la 1 ^{re} année de master)	95 % du T2
Master droit notarial	100 % du T2

Pour les salariés de 26 ans et plus, la rémunération applicable est celle prévue par l'article D. 6222-26 4° du code du travail : « Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage ».

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille

des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 | Dispositions transitoires

Les contrats d'apprentissage signés avant le 1^{er} août 2024 restent régis par les dispositions de l'accord de branche du 21 octobre 2021.

Article 7 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} août 2024.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 11 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 1^{er} juillet 2024
instituant une commission paritaire
(Haut-Rhin)

NOR : ASET2450782M

IDCC : 3248

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métallurgie Alsace ;

CFE-CGC métallurgie Alsace ;

FO Haut-Rhin,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser la commission paritaire infrarégionale (la commission économique emploi formation) existante en vue de conserver un dialogue social constructif au niveau territorial, dans le ressort de compétence de l'UIMM Alsace pour chacun des deux départements.

Le présent accord a donc vocation à organiser son mode de fonctionnement et les sujets qu'elle pourra aborder.

Il se substitue de plein droit au règlement intérieur adopté le 22 juin 2018.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Article 2 | *Champ de compétence géographique*

Le champ de compétence géographique de la commission économique emploi et formation professionnelle (C2EF) correspond au département du Haut-Rhin tel que visé à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 3 | *Missions dévolues à la C2EF 68*

La C2EF a pour missions :

- de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisible sur le territoire relevant de sa compétence ; les parties pourront proposer aux organes compétents (UIMM, État...) des actions spécifiques en fonction des problématiques particulières liées au territoire concerné, notamment en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi de publics identifiés, de besoins de recrutements ; les échanges pourront porter sur les entreprises en difficulté et les métiers en tension ou en évolution, les nouvelles technologies mais également sur les entreprises nouvellement créées ou en développement ;
- dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la CCNM, d'échanger sur les orientations prioritaires et les besoins et résultats en matière d'alternance, de formation et de certifications professionnelles sur les bassins d'emploi et sur les actions engagées, en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...) ;
- en matière de dialogue social : la commission observera le dialogue social territorial, sa qualité, son volume, partagera des informations reçues (notamment d'accords d'entreprise signés ou en cours de négociation), échangera sur les thématiques susceptibles d'être négociées dans un accord collectif territorial au sein de la CPTN.

Tout autre sujet susceptible d'intéresser les entreprises de la métallurgie pourra être discuté au sein de la commission.

Article 4 | *Composition*

La C2EF Haut-Rhin sera composée :

- de 4 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la C2EF 68 sont désignés, respectivement, par l'instance compétente des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche couvrant le département 68, et par l'UIMM Alsace.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la volonté de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas de cessation du mandat d'un membre au sein de la C2EF Haut-Rhin, l'organisation syndicale représentative en informera le secrétariat de la commission et procèdera à son remplacement.

La C2EF 68 peut faire appel si nécessaire à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels, à la demande de la moitié au moins des membres. La demande motivée sera transmise au secrétariat préalablement à l'établissement de l'ordre du jour ou au plus tard lors de l'envoi de ce dernier.

Article 5 | Réunions

La C2EF tient au moins deux réunions par an à raison d'une réunion par semestre organisées par le secrétariat de la commission.

Les C2EF tiennent également au moins une réunion commune par an pour les deux départements.

Le secrétariat veille à fixer les dates de réunions de la C2EF en cohérence avec les dates des instances régionales, professionnelles, interprofessionnelles ou multipartites traitant de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le lieu où se tient la réunion de la C2EF sera fixé dans la convocation.

L'animation est assurée par un membre de la délégation patronale.

Article 6 | Secrétariat

Le secrétariat de la C2EF est assuré par la délégation patronale qui est chargée, notamment, de la diffusion des invitations, de l'ordre du jour, des documents préparatoires à la réunion, de la rédaction du projet de compte rendu, puis du compte rendu final, ainsi que de l'organisation matérielle.

Chaque organisation syndicale veillera donc à communiquer au secrétariat, les coordonnées complètes des personnes qui la représenteront et s'engage à informer le secrétariat de toute modification ultérieure.

Article 7 | Ordre du jour et transmission des documents

Les projets d'ordre du jour seront transmis dès que possible par le secrétariat à chaque membre avant la date prévue de la réunion par courrier électronique. Ces derniers pourront par échanges de mails apporter leurs remarques au projet.

L'ordre du jour définitif ainsi que les documents nécessaires seront envoyés par courrier électronique à chacun des participants dans les meilleurs délais.

L'ordre de jour pourra être modifié à la demande d'un des participants, y compris le jour même de la réunion en fonction des nécessités et de l'actualité.

Article 8 | Comptes rendus

Le compte-rendu des travaux de la commission sera rédigé par le secrétariat, diffusé à chaque membre et sera adopté lors de la réunion suivante.

Article 9 | Moyens spécifiques

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

Dans la métallurgie, en application de l'article 36.1 de la CCNM, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger dans les instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation, visées à l'article 31 de la CCNM.

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

Ils devront informer leur employeur de la date de l'absence au moins une semaine avant la réunion.

L'UIMM Alsace remettra à l'intéressé qui en fera la demande un justificatif de participation à ladite réunion afin de justifier auprès de son employeur de sa présence effective.

Article 10 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par la C2EF.

Article 11 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 20 juin 2024.

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 13 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 14 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 15 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Fait à Mulhouse, le 1^{er} juillet 2024.

(Suivent les signatures

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 4 juillet 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul
de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} juillet 2024
(Aube)

NOR : ASET2450774M

IDCC : 3248

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

UIMM Champagne-Ardenne site de l'Aube,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Aube ;

CGT-FO Aube ;

CFDT Aube,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 4 juillet 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,00 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus prend effet à titre exceptionnel à compter du 1^{er} juillet 2024.

L'UIMM Champagne-Ardenne s'engage à parvenir à un point de convergence avec la valeur du point des Ardennes dans un délai d'un an à compter de la signature du présent accord.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN de l'Aube.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 4 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 12 juillet 2024

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Aube)

NOR : ASET2450773M

IDCC : 3248

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

UIMM Champagne-Ardenne site de l'Aube,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Aube ;

CFE-CGC Aube ;

CGT-FO Aube,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Aube confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significa-

tive de leur activité au cours du premier semestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de l'Aube ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, etc. ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie de l'Aube a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie dans l'Aube se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE aux activités diversifiées :

- mécanique 56 établissements ;
- alliages et produits métalliques 57 établissements ;
- autres activités 35 établissements ;
- automobile et cycles 4 établissements ;
- ce secteur d'activité compte 4 629 salariés répartis dans 152 établissements.

85 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Le taux de chômage est de 9,8 % au premier semestre 2024 (le taux de chômage en France est à 7,5 % – source Insee) et 39 % des salariés ont plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de l'Aube est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter. La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, et les nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement. Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Enfin, la baisse de l'activité qui est rencontrée, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur métallurgie de l'Aube a été réalisé par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès de ses adhérents.

Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, analyse réalisée conjointement avec les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de l'Aube doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances ;
- dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans les autres secteurs (agricole, TP, bâtiment poids lourds et médical) : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commande dégradé.
- depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnels.
- aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment envisager la nécessité d'arrêter les CDD et l'intérim. 9 % pourraient procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois. 15 % ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de l'Aube doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité. Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment ;

- 57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ce besoin concerne en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance. 32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

2. Évolution des métiers

Les études menée par « l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie » permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Les entreprises de la métallurgie de l'Aube afin de rester compétitives sur le marché doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive etc. Les évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- d'anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie de l'Aube ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;
- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de l'Aube conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'action de formation en situation de travail (AFEST) ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de l'Aube.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, certificat de qualification paritaire de la métallurgie [CQPM], certificat de compétences professionnelles de la métallurgie [CCPM], certificat de compétences professionnelles interbranches [CCPI], blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...)

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN de l'Aube à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de l'Aube.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

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

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

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

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Troyes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Fait à Rosières-près-Troyes, le 12 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 10 juillet 2024

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Marne)

NOR : ASET2450772M

IDCC : 3248

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYMECAM CFE-CGC ;

FO métallurgie Marne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Marne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité depuis le second semestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Marne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et en se préparant à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

■ Diagnostic préalable :

Le secteur de la métallurgie dans la Marne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE multi secteurs d'activités :

- mécanique : 149 établissements ;
- alliages et produits métalliques : 97 établissements ;
- électrique électronique et numérique : 54 établissements ;
- aéronautique et spatial : 6 établissements ;
- automobile et cycles : 15 établissements ;
- naval : 1 établissement ;
- autres activités : 92 établissements.

Ce secteur d'activité compte 10 340 salariés répartis dans 414 établissements.

Le taux de chômage est de 7,4 % au premier semestre 2024 (le taux de chômage en France est à 7,5 % – source Insee).

À noter que 34 % des salariés ont plus de 50 ans.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif (étude territoriale menée par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès des entreprises et portant sur la situation économique et de l'emploi) fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Marne est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;
- l'étude précitée permet de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés... ;
- de plus, la récente baisse de l'activité, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en perma-

nence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

■ Diagnostic partagé :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Marne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de la Marne doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances.

Dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans le secteur alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans le secteur électrique : 33 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 25 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans les autres secteurs : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnel.

Aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment devoir arrêter les CDD et l'intérim. 9 % envisagent devoir procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois.

30 % des entreprises ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de la Marne doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité.

Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne.

Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ces besoins concernent en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance.

32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

2. Évolution des métiers

Les entreprises de la métallurgie de la Marne, afin de rester compétitives sur leur marché, doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telle que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive...

Ces évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département de la Marne conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflètent des activités diversifiées des entreprises de la Marne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;

- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN de la Marne à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de la Marne.

Article 5 | Révision de l'accord

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

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

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

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

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

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Fait à Reims, le 10 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 11 juillet 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} septembre 2024
(Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2450770M

IDCC : 3248

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 a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 juillet 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Côtes-d'Armor, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 € à compter du 1^{er} septembre 2024.

Article 3 | *Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN des Côtes-d'Armor.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 6 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 7 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc.

Fait à Ploufragan, le 11 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 19 juillet 2024

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Ardennes)

NOR : ASET2450775M

IDCC : 3248

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie des Ardennes confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité depuis le second trimestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département des Ardennes ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, etc. ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie des Ardennes a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie dans les Ardennes se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE multi secteurs d'activités :

- mécanique 109 établissements ;
- alliages et produits métalliques 159 établissements ;
- électrique électronique et numérique 24 établissements ;
- autres activités 89 établissements ;
- automobile et cycles 7 établissements.

Ce secteur d'activité compte 9 798 salariés répartis dans 388 établissements.

89 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Le taux de chômage est de 9,9 % au premier semestre 2024 (le taux de chômage en France est à 7,5 % – source Insee) et 40 % des salariés ont plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département des Ardennes est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter. La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, et les nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement. Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Enfin, la baisse de l'activité qui est rencontrée, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur métallurgie des Ardennes a été réalisé par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès de ses adhérents.

Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, analyse réalisée conjointement avec les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie des Ardennes doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances ;
- dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur électrique : 33 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 25 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans les autres secteurs : 47 des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commande dégradé.
- depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnels ;
- aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment envisager la nécessité d'arrêter les CDD et l'intérim. 9 % pourraient procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois. 15 % ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie des Ardennes doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité. Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment ;

- 57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ce besoin concerne en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance. 32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

2. Évolution des métiers

Les études menées par « l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie » permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Les entreprises de la métallurgie des Ardennes afin de rester compétitives sur le marché doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive etc. Les évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- d'anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie des Ardennes ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;
- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN des Ardennes conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises des Ardennes.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...) .

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN des Ardennes à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à réunir lors de chaque CPTN des Ardennes.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

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

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

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

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Fait à Charleville-Mézières, le 19 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240360-000924

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
