

Convention collective nationale

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

Accord du 14 avril 2025

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

NOR : ASET2550501M

IDCC : 3248

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et situées dans le champ territorial couvert par la CPTN d'Auvergne.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie en Auvergne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;

- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et aux développements des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation d'un diagnostic préalable

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

1. Éléments conjoncturels

La situation industrielle est significativement dégradée dans notre pays. Nous constatons dans notre chambre syndicale un niveau de sollicitations et d'accompagnements juridiques de nos adhérents similaire au début de la crise de 2009.

Si la situation de départ est différente selon les secteurs, un dénominateur commun : l'arrêt des décisions d'investissement et donc de recrutement. L'impact est très visible sur l'intérim. C'est la conséquence des incertitudes politiques nationales et internationales, du contexte énergétique et du coût de la décarbonation.

Cette situation intervient alors même que le fossé avec nos voisins européens n'a pas été résorbé ces dernières années : l'industrie ne représente que 10 % du PIB français contre une moyenne européenne de 16 % en Allemagne, ce chiffre atteint 20 %, en Italie 17 %, en Espagne 13 %.

Bien que la situation se tende, la métallurgie est et doit pouvoir continuer d'être un secteur pourvoyeur d'emplois de qualité. Près de 40 000 postes « vacants » sont à pourvoir dans la métallurgie, soit près de la moitié des postes de l'industrie. Des tensions de recrutement se font toujours sentir sur de nombreux métiers à l'image des soudeurs, chaudronniers, usineurs, techniciens de maintenance ou encore sur les métiers de l'ingénierie. On estime à 200 000 les recrutements par an à l'horizon 2030-2035 notamment pour compenser les départs à la retraite.

En Auvergne, durant l'année 2024, les entreprises de la métallurgie ont constaté une baisse de leur activité par rapport à l'année 2023. Cette baisse s'explique par un ralentissement économique multifactoriel, influencé par un contexte politique national et international instable, une consommation des ménages en baisse et des taux d'intérêts toujours relativement élevés malgré leur légère diminution. Ces conditions conduisent à une incertitude économique croissante et à un manque de visibilité pour les chefs d'entreprise.

Depuis la fin de l'année 2024, l'enquête menée par l'UIMM Auvergne auprès de ses adhérents démontre que la situation est très préoccupante. La baisse d'activité est présente pour 42 % des répondants. L'activité est en hausse dans seulement 6 % des entreprises ayant répondu. Par ailleurs, quand l'entreprise est en baisse, pour 1 adhérent sur 3, la baisse est comprise entre 20 et 40 %. Parmi les difficultés rencontrées, les entreprises mentionnent le manque de visibilité sur les marchés, la faiblesse du carnet de commandes et les soucis de recrutement.

La production industrielle demeure à un niveau très bas et le taux d'utilisation des capacités de production est resté nettement en dessous de sa moyenne de long terme. Dans beaucoup de secteurs, les carnets de commandes sont jugés insuffisants par les chefs d'entreprises.

L'industrie régionale se caractérise par une grande diversité d'activités, ce qui est un réel atout pour faire face à différentes problématiques. En effet, tous les secteurs n'ont pas été affectés.

tés avec la même intensité par la crise du Covid19, par la pénurie des approvisionnements, la hausse des prix de l'énergie et des matières premières et ne sont pas concernés par les mêmes évolutions réglementaires (fin des moteurs thermiques par exemple).

Ancré dans les territoires et fruit d'une longue histoire, l'industrie en Auvergne s'est transformée au gré des crises et des mutations. Le tissu industriel est donc spécifique à chaque zone d'emploi en fonctions du type d'activités et de la taille des établissements présents.

On dénombre 6 grandes zones de localisation des emplois de la métallurgie : Clermont-Ferrand/Riom, Issoire/Brioude, Thiers/Ambert, Moulins, Vichy et Montluçon.

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

- métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- installation-réparation et autres industries ;
- fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques et équipements électriques ;
- industrie automobile ;
- industrie aéronautique ;
- fabrication de machines et autres équipements.

Ces secteurs d'activité représentent 25 000 emplois en Auvergne.

En 2024, les entreprises industrielles de la région ont enregistré un recul d'activité plus important qu'anticipé. Cette dégradation concerne aussi bien le marché national que les débouchés export.

Le ralentissement de l'activité industrielle, observé depuis fin 2023, s'est progressivement accentué, notamment au cours du second semestre 2024.

Le chiffre d'affaires annuel s'inscrit en repli sur l'année (– 2 %).

Mesurée en volume, la production industrielle a baissé de 3 %. L'effet volume a été négatif dans la plupart des secteurs, les replis les plus forts concernent la métallurgie (– 2,7 %) et les fabrications de matériels de transport (– 3,2 %).

Pour 2025, les anticipations des chefs d'entreprise tablent sur une croissance qui resterait atone dans la métallurgie, tandis qu'un nouveau repli est prévu dans la filière automobile (– 3 %).

Les entreprises de la métallurgie en Aura enregistrent également un repli de leurs chiffres d'affaires, tant sur le marché intérieur qu'à l'international. À l'export, la baisse à l'échelle du secteur métallurgie est d'autant plus marquée pour les machines et produits électriques-électronique et informatiques (– 4,3 %) ainsi que pour les matériels de transport – 4,4 %).

Sur le domaine de l'emploi, les effectifs globaux du secteur industriel en Aura se sont tout juste stabilisés en 2024, avec un recours réduit à l'intérim (– 6 %).

Les secteurs de notre branche les plus en difficulté sur un an sont : la fabrication de machines et équipement (– 510 postes), ainsi que la métallurgie et fabrication de produits métalliques (– 260 postes).

À noter que le recours à l'activité partielle s'est accentué dans la branche métallurgie en Auvergne sur la fin d'année afin de faire face aux baisses d'activité. Les consultations juridiques sur les thèmes de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée et des licenciements économiques ont progressé de + 135 % depuis la fin de 2023, a contrario les demandes en relecture de CDI et CDD ont considérablement baissées.

Paradoxalement, ce constat n'empêche pas depuis plusieurs années, l'industrie en Auvergne à être confrontée à un besoin en main-d'œuvre récurrent et à des difficultés à recruter.

Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises à court et à moyen terme, l'évolution des métiers, le maintien des compétences et des qualifications afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou une diversification en direction de nouveaux marchés.

2. Maintien dans l'emploi et évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité pour les entreprises de maintenir dans l'emploi les salariés en faisant évoluer leur compétence.

Il s'agit d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés au maintien dans l'emploi dans les conditions d'une reprise d'activité à venir.

Les grandes tendances structurelles observées lors de la précédente décennie devraient se maintenir ou s'accélérer, dans un contexte toujours d'actualité de transition numérique, de politiques climatiques et de volonté de limiter la dépendance industrielle.

Ainsi, la croissance de la part des services dans la production globale devrait se poursuivre avec une progression des services numériques. Le besoin d'adaptation permanente des entreprises aux changements technologiques, à la transition énergétique et aux mutations sociétales et réglementaires induit un recours croissant à ces services portés également par la dynamique d'externalisation de ces fonctions transverses.

L'industrie serait en partie portée par la volonté de limiter la dépendance industrielle : un ralentissement de l'externalisation et les effets positifs des politiques publiques de revitalisation favoriseraient l'activité du tissu industriel. Globalement, le poids de l'emploi industriel resterait stable d'ici 2030.

Au regard de ces tendances sectorielles, des évolutions des emplois vont avoir lieu :

- l'accélération de la transition écologique et énergétique va engendrer de nouveaux besoins en matière d'emplois et de compétence. La demande sera forte en ingénierie énergétique, dans la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène ;
- la transformation des métiers par le développement des technologiques : d'ores et déjà à l'œuvre, ces mutations vont s'accélérer ces prochaines années. De nombreux métiers seront profondément transformés tandis que de nouveaux métiers émergeront. Pour les métiers existants, les compétences requises évolueront ;
- la stratégie nationale bas carbone (SNBC) adoptée en 2015 en réponse aux engagements pris lors de la COP21 va avoir pour conséquence de relancer la filière du nucléaire, notamment par la construction de nouveaux réacteurs. L'annonce d'un nouveau EPR2 sur le site du Bugey, dans l'Ain, pourrait engendrer, de la part de nos adhérents, une volonté de développement sur ce marché ;
- dans un contexte de ruptures technologiques, de réarmement et de contestation explicite des principes du droit international, une loi de programmation militaire 2024-2030 a été définitivement adoptée par le parlement. Celle-ci prévoit notamment la « consolidation de la supériorité technologique des armées françaises » au travers des premières unités robotisées, des essais de drones et des ordinateurs quantiques. On peut également anticiper un développement et une transformation des emplois sur ce secteur.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment la disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; la nécessité de maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement ; l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers ; techniciens et cadres ; le renforcement de la relation client...

Priorité de formation envisagées

L'étude de l'observatoire paritaire de la métallurgie « activités critiques dans la métallurgie » identifie les activités indispensables à préserver ou développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire, aujourd'hui et demain.

Ce constat vaut bien sûr pour le territoire auvergnat.

Sept activités ressortent comme critiques suite au diagnostic conduit auprès des filières à l'échelle de la branche métallurgie.

Les savoir-faire métallurgiques traditionnels

La maîtrise des savoir-faire traditionnels reste indispensable pour maintenir la qualité de la production, notamment dans un contexte industriel évoluant vers davantage de postes numérisés et de procédés numérique. Ces savoir-faire traditionnels sont très présents dans les entreprises en Auvergne où la grande majorité des activités sont des activités de sous-traitance quel que soit le secteur.

La poursuite de la maîtrise de ces métiers pour un maintien dans l'emploi nécessite des formations prioritairement dans les domaines suivants :

- chaudronnerie, tuyauterie, soudure ;
- maintenance industrielle, maintenance d'équipements ;
- montage, câblage ;
- usinage, fabrication additive ;
- contrôle qualité ;
- savoir-faire de précision, manuels ;
- au-delà de l'étude, en Auvergne, les formations de traitement thermique, de la forge, du polissage sont prioritaires.

Les activités électroniques

Les activités électroniques qui irriguent de nombreux secteurs industriels sont au cœur des défis de la branche métallurgie et sont indissociables du développement du numérique dans les autres filières (elles sont notamment au cœur des systèmes embarqués, complexes et à forts enjeux).

Les formations sur les métiers de l'électronique sont donc essentielles au maintien dans l'emploi.

Les innovations d'accélération de la transition écologique

La transition écologique s'accélère, incitant ou obligeant les industriels à revoir, parfois profondément, leur offre de service et leurs processus industriels.

L'ensemble de la chaîne de valeur est concerné, en amont et en aval.

Les formations dans le domaine de la qualité, de l'environnement, de la R&D sont prioritaires.

La cybersécurité

La cybersécurité est critique à tous les stades de la chaîne de valeur, tant au niveau des produits que des process et des pratiques informatiques usuelles des collaborateurs au quotidien. Elle conditionne désormais le maintien sur les marchés existants (exploitation de la donnée numérique, solutions globales...).

La gestion de la cybersécurité est critique sur toute la chaîne de valeur et particulièrement pour les PME ou ETI qui sont exposées à l'exigence de mise en place de solutions comme aux

risques cyber au même titre que les grandes entreprises, sans nécessairement disposer de ressources dédiées en interne.

Les formations dans le domaine de la cybersécurité sont prioritaires.

La maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique

A l'échelle des TPE / PME, la mise en place de capteurs, d'outils de suivi numérique de l'activité et leur exploitation nécessitent des savoir-faire spécifiques et additionnels pour des équipes de petite dimension : cela rend cette maturité numérique critique, ce d'autant plus qu'elle peut être contrainte par la forte évolution des standards des marchés. Pour tous, la mise en place d'une étape d'automatisation ou de robotisation des procédés nécessite une bonne maîtrise de la donnée, gage de performance.

Formations prioritaires : formations liées à la gestion et exploitation des données, formations liées à l'automatisation et robotisation des procédés.

Les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur

La conduite du changement, le développement d'une culture de projets et des compétences interpersonnelles et de coordination d'actions (soft skills) sont critiques pour créer des conditions favorables à l'innovation, en complément des compétences techniques (ex. favoriser le transversal et l'intelligence collective). Les formations et les parcours professionnels techniques en France n'introduisent pas suffisamment ces savoir-faire et leur mise en œuvre opérationnelle.

Formations associées : excellence opérationnelle, amélioration continue, culture projet, conception et vente de solutions globales, complexes, ingénierie industrielle (transposition de l'innovation en production).

Les capacités conditionnant l'accès aux marchés

L'accès aux marchés, notamment étrangers, est critique pour assurer des débouchés suffisamment larges dans un contexte où la concurrence s'intensifie par l'arrivée et la montée en gamme de nouveaux entrants. L'absence de formation à la double compétence technique et commerciale peut s'avérer particulièrement dommageable pour les PME dans un contexte où la forte technicité des produits doit être maîtrisée.

Par ailleurs, les activités d'approvisionnement, de logistique, de maintenance et d'achat nécessitent une bonne maîtrise des langues étrangères techniques.

Formations associées : vente technico/commerciale, maîtrise des langues étrangères, achats et critères d'achat, gestion de la Supply Chain.

Article 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 d'Auvergne, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

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

1. Actions de formation professionnelle

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

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

Les principaux objectifs de la formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant l'AFEST ;
- former les salariés aux nouveaux produits, aux process innovants ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- soutenir la déclinaison des dispositifs GEPP ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tensions.

Les entreprises concernées pourront relever de tous différents secteurs de la métallurgie, reflet des activités diversifiées des entreprises d'Auvergne.

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

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;

- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formations identifiés sont notamment les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électrique, électronique, usinage, soudage, chaudronnerie...);
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...);
- nouvelles technologie (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...);
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM de la branche, CCPM de la branche, CCPI, blocs de compétence...);
- maintenance pluri-technologie...
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement...;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...);
- formations liées à l'acquisition et à l'exploitation des données...

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

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

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

Financements de droit commun

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

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposés par l'État et/ou la région.

Article 3 | *Durée de l'accord*

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

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

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

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Auvergne.

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

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Auvergne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 | *Publicité de l'accord*

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

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 14 avril 2025.

(Suivent les signatures.)