



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-40
4 octobre 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-40 du 4 octobre 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	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° 2025-40.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-40 du 4 octobre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 45 Caoutchouc : accord du 31 juillet 2025 relatif à l’activité partielle de longue durée rebond (APLD-R).....	4
IDCC 749-3107 Bâtiment et travaux publics (Martinique) : protocole d’accord du 28 août 2025 relatif aux salaires 1 ^{er} septembre 2025.....	16
IDCC 1875 Vétérinaires-cabinets-cliniques : avenant n° 5 du 26 novembre 2024 à l’accord du 14 octobre 2015 relatif à l’instauration d’une couverture santé complémentaire	19
IDCC 3248 Métallurgie (Indre-et-Loire) : avenant n° 1 du 9 septembre 2025 à l’accord du 8 janvier 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l’emploi et de la formation professionnelle.....	29
IDCC 3248 Métallurgie (Loiret) : avenant n° 1 du 9 septembre 2025 à l’accord du 8 janvier 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l’emploi et de la formation professionnelle.....	35

Accord du 31 juillet 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550818M

IDCC : 45

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

UCAPLAST ;

ELANOVA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

La succession de crises depuis 2020-2021 ébranle les industries françaises et européennes. Leurs impacts sont substantiels, particulièrement, sur l'activité productive et la compétitivité du site France, en net décrochage [par rapport à la période pré-Covid 2019], sur la dislocation des chaînes de valeur et d'approvisionnement, – et plus récemment – sur le marché de l'emploi industriel, fortement chahuté (depuis la crise sanitaire, à elle seule, la filière automobile a perdu près de 40 000 emplois au cœur du tissu industriel), et, sur le commerce international, en perte de repère conséquemment à la guerre commerciale internationale lancée par l'administration américaine.

En perte de productivité en comparaison avec les autres grandes zones géographiques, l'industrie européenne est en panne. Pour sa part, l'économie française se redresse lentement depuis le décrochage de 2020. Son PIB devrait enregistrer une croissance timorée en 2025, largement en dessous de 1 %. Son industrie et notamment les transports, les mécaniciens (fabrication de machines et équipements industriels), la chimie, l'acier et le bâtiment font parties des filières les plus affectées.

Les difficultés sont plus marquées pour la filière automobile européenne, qui confrontée à une transformation historique et à une concurrence internationale féroce, enregistre des contre-performances critiques, particulièrement depuis octobre 2024, sous les coups de boutoir des objectifs CAFE 2025 (norme européenne « Corporate Average Fuel Economy » imposant aux constructeurs automobiles au niveau de l'Union européenne de limiter les émissions de CO₂ des véhicules neufs), liés à l'électrification du parc automobile européen.

Compte tenu du faible niveau des commandes depuis l'automne dernier, et d'une reprise en rythme lent attendue en 2025, l'industrie de la transformation du caoutchouc est fragilisée, sans pour autant céder. La résilience continue à s'observer pour les niveaux d'activités, malgré la récession enregistrée en 2024. L'emploi tient bon an mal an, en dépit des annonces de fermetures de certains sites et des risques liés à l'ajustement nécessaire de l'appareil productif, en perte de compétitivité, par ailleurs.

La production de pneumatiques a chuté, en volume, de 15 % en 2023, puis de 5 % en 2024 (source : Insee). Celle de pièces techniques en caoutchouc a régressé de 2 % en 2024 après avoir été stable en 2023. Au premier trimestre 2025, la baisse caractérise encore les branches concernées, respectivement de 21 % pour le pneumatique et de 3 % pour le caoutchouc industriel (source : Insee).

Les entreprises transformatrices de caoutchouc doivent faire face dans les mois à venir à la crise multiple. Les dispositions publiques prises dernièrement, tant au niveau européen (notamment le plan de sauvetage automobile annoncé par la commission européenne le 5 mars dernier) que français (nouveau contrat stratégique de la filière automobile 2024-2027, en particulier), devraient permettre de détendre la situation d'urgence que traverse l'industrie, en visant la sauvegarde du tissu productif et l'emploi et en accompagnant leur transition. Les enjeux de souveraineté et de protection de l'industrie européenne sont désormais considérés comme prioritaires ; les politiques s'en emparent avec des actes attendus urgemment par les industriels et les salariés. Les perspectives économiques pour la période 2026-2029 sont annoncées plus favorables par le FMI, à la condition que soient mises en œuvre les réformes de structures nécessaires. L'économie de la défense devrait permettre notamment des poches de croissance à saisir pour notre industrie.

Face à la crise économique, persistante dans un contexte d'incertitudes inédites, il est vital de poursuivre l'accompagnement du redressement productif dans le caoutchouc. La défense de l'emploi et des compétences industrielles demeure une priorité absolue.

Aussi, par le présent accord de branche, et compte tenu du contexte économique de crise décrit au présent préambule, les signataires décident de mettre en place, dans la branche du caoutchouc, le dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les signataires souhaitent mobiliser des outils en vue de préserver les emplois et de développer les compétences des salariés dans la branche du caoutchouc, et entre autres le développement des compétences nécessaire au regard des perspectives d'activités pour les prochaines années. Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés, notamment aux cœurs de métiers de la branche et aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et de permettre aux entreprises de la branche de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux visés à l'article 6 du présent accord. À cet effet, les signataires soulignent l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés de la branche.

Par le présent accord de branche, est privilégiée la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que cet accord joue exclusivement son rôle supplétif, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet en cause ni les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement, ni les négociations déjà terminées en entreprise.

De plus, les signataires souhaitent souligner l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises, pourvues de représentants du personnel, à engager leurs propres négociations dès lors que les conditions le permettent.

Le présent accord de branche, conclu en application des dispositions de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et du décret d'application n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, permet le recours à l'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les dispositions du présent accord doivent être mobilisées dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche du caoutchouc.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, après consultation du comité social et économique s'il existe.

Article 2 | Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Le document comporte un diagnostic précis et étayé sur des données factuelles et vérifiables sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement justifiant une baisse durable de l'activité ; sur les perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ainsi que sur les besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement.

Le diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, et sociales et environnementales et de celles servant de support à l'information-consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le diagnostic est présenté au comité social et économique, s'il existe, lors de l'information consultation sur le document élaboré par l'employeur relatif aux conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond.

Le document mentionne :

- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 7 ainsi qu'un délai de prévenance d'au moins 3 jours ouvrés lors de la mise en place ou de la reconduction de l'activité partielle pour les salariés concernés ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le périmètre peut concerner l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'entreprise ou de l'établissement telle une unité de production, un atelier, un service ou une équipe en charge de la réalisation d'un projet. Tous les salariés affectés aux activités concernées par l'activité partielle ont vocation à bénéficier de l'activité partielle de longue durée rebond (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ;

- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond ;
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond. Cette information a lieu à chaque réunion du comité social et économique ;
- en l'absence de comité social et économique, les salariés sont informés individuellement sur la mise en place de l'activité partielle de longue durée rebond ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée rebond ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts ;
- les moyens de suivi du document par les organisations syndicales ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation. L'utilisation du compte personnel de formation s'effectue sur demande du salarié concerné.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 3 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement

Le document, élaboré par l'employeur, fixe la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail, ou des durées de travail au sens de l'article L. 5122-3 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond telle que prévue dans le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond. L'application de la réduction de l'horaire de travail peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée sur décision de l'autorité administrative pour des cas exceptionnels résultant de la situation économique particulière de l'entreprise ou de l'établissement. La situation économique particulière de l'entreprise ou de l'établissement est précisée dans le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond. Ainsi, lorsque la situation économique particulière de l'entreprise ou de l'établissement le justifie, le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond peut être adapté afin de porter la réduction de l'horaire de travail au-delà de 40 %. En tout état de cause, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale de travail.

L'employeur veillera à ce que la charge de travail et, s'il y a lieu les objectifs des salariés placés sous conventions individuelles de forfait en jours sur l'année, soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4 | Indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée rebond pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou dans l'établissement

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions du recours à l'activité partielle de longue durée rebond détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée rebond.

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Le montant de l'indemnisation versée au salarié, en lieu et place de son salaire pour les heures non travaillées, est calculé sur la base d'une indemnité horaire égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou, lorsqu'elle est inférieure, sur celle de la durée collective du travail ou de celle stipulée dans le contrat.

Pour obtenir le montant de l'indemnité d'activité partielle spécifique, le taux horaire est à multiplier par le nombre d'heures chômées dans la limite de la durée légale du travail (ou des durées du travail au sens de l'article L. 5122-3 du code du travail) ou, lorsqu'elle est inférieure, dans la limite de la durée collective du travail ou de celle stipulée dans le contrat.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure rémunération des salariés concernés.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, tel que définie aux articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, l'employeur s'engage à verser aux salariés concernés une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme initialement perçue par le salarié.

En cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, tel que prévu à l'article 6 du présent accord, le montant de l'indemnisation sera porté à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Article 5 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond, en conformité avec les dispositions de l'accord de branche, fixe le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.

En application du présent accord, les engagements sur le maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés du périmètre fixé au document par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou dans l'établissement telle que définie à l'article 7, et non de la mise en œuvre effective.

Ce dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

L'entreprise s'engage à ne pas recourir à un salarié en CDI ou en CDD, y compris les contrats de professionnalisation, ainsi qu'à l'intérim, pour remplacer les postes dont les salariés sont placés en activité partielle de longue durée rebond.

Les salariés dont le temps de travail est décompté à la semaine, ne peuvent pas, sur une même semaine, être à la fois placés en activité partielle de longue durée rebond et accomplir des heures supplémentaires ou des heures complémentaires. L'entreprise veille à s'assurer que la charge de travail des salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ne soit pas supérieure lors des périodes travaillées.

Le télétravail ne peut pas être mis en place pendant les heures chômées pour les salariés concernés au titre de l'activité partielle de longue durée rebond.

L'entreprise s'engage dans le document visé à l'article 1^{er} à ne pas notifier de licenciement pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail aux salariés compris dans le périmètre fixé au document susvisé.

Article 6 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité réduite détermine ses engagements en matière de formation professionnelle ; ainsi que les modalités de financements des actions concourant au développement des compétences et d'information des salariés à leur sujet.

Les signataires conviennent de l'importance de développer les compétences des salariés par le biais d'actions de formation afin d'accompagner, dans les meilleures conditions, la relance de l'activité dans les entreprises.

Les actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail peuvent être proposées aux salariés dans le cadre du dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond.

Les formations envisagées lors de ces périodes d'activité réduite peuvent être issues des priorités techniques de l'entreprise, d'évolution et de développement des salariés, d'échanges avec le salarié ou d'autres initiatives. Celles-ci sont systématiquement confirmées après accord de l'entreprise.

Une attention particulière devra être accordée aux actions conduisant à l'obtention d'une certification, dont les blocs de compétences, en vue de former les salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ainsi qu'aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir.

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond mis en place dans le présent accord, le maintien et le développement de l'emploi supposent, plus précisément, de développer les compétences et les qualifications des salariés dans plusieurs domaines, dont :

- le domaine des « nouveaux matériaux élastomères » (caoutchoucs « biosourcés » ; thermoplastiques élastomères ; silicones...) : les ruptures technologiques que vont connaître dans les années à venir les véhicules automobiles nécessitent de développer de nouveaux matériaux, en lien, par exemple, avec l'enjeu de l'allègement des pièces techniques en caoutchouc (recherche de nouvelles formulations chimiques). Les enjeux environnementaux et les évolutions réglementaires européennes, dans le cadre du développement durable de l'industrie du caoutchouc, constituent un axe important de recherche et développement de produits nouveaux (caoutchoucs « biosourcés », caoutchoucs allégés...) faisant appel à des

technologies innovantes et des cahiers des charges techniques et spécifiques nécessitant une adaptation rapide des compétences ;

- le domaine de l'élastronique, du caoutchouc « connecté » (« Smart Rubber ») et de la mesure et du traitement du signal dans le cadre du développement des véhicules de demain, et notamment des véhicules intelligents et autonomes : pièces en caoutchouc (et autres élastomères) des véhicules automobiles incorporant des capteurs électroniques (de pression, de température, d'humidité...) ;
- le domaine des nouvelles motorisations (électrique, hydrogène) : dans le secteur des transports, et plus spécialement dans celui du véhicule automobile, le passage du moteur thermique aux nouvelles motorisations suppose une évolution de certaines compétences techniques des salariés : les compétences relatives à la liaison au sol des véhicules automobiles (notamment l'acoustique des pneumatiques), à la transmission des fluides, aux systèmes antivibratoires, à l'étanchéité des futures batteries et piles à combustibles ;
- le domaine du réemploi, du recyclage et de la gestion des déchets : l'économie circulaire, qui est également un axe important des projets de recherche et de développement de l'industrie du caoutchouc, nécessite de poursuivre les efforts dans le domaine du réemploi, du recyclage et de la gestion des déchets. Les programmes de recherche et de développement ont permis d'évaluer près d'une centaine de matières premières biosourcées ou recyclées et d'apprécier ainsi leurs intérêts et leurs limites. Les efforts de recherche, de développement et d'application sur ces préoccupations nécessitent d'être poursuivis. Cette poursuite implique de développer les compétences des collaborateurs des industries du caoutchouc dans ce domaine.

Enfin, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée rebond pour maintenir et développer les compétences des salariés dans le cadre, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, du FNE-Formation, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

À cet effet, les signataires invitent les employeurs à solliciter les services de l'OPCO 2i pour définir leurs besoins de développement des compétences et leurs engagements en matière de formation.

Le suivi de ces formations est encouragé par le biais d'une majoration de l'indemnité versée aux salariés pour les heures pendant lesquelles ils suivent une formation. À cet effet, l'entreprise s'engage à maintenir l'intégralité de la rémunération du salarié soit la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise (ou des durées du travail au sens de l'article L. 5122-3 du code du travail), ou, lorsqu'elle est inférieure, sur celle de la durée collective du travail ou de celle stipulée dans le contrat.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés.

Le financement des actions de formation peut faire l'objet d'un soutien financier de l'OPCO 2i dans le cadre du FNE-Formation, des fonds communautaires (FSE, Fonds de transition juste...), des fonds visés à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 7 | *Date de début et durée d'application de l'activité partielle en cas de réduction durable de l'activité dans l'entreprise ou dans l'établissement*

Le document élaboré par l'employeur sur le recours à l'activité partielle de longue durée rebond détermine la date de début et la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou dans l'établissement. Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

La durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond est fixée dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois maximum.

Pour chaque demande de renouvellement, l'employeur adresse à l'autorité administrative, en tant que de besoin, un bilan et un diagnostic actualisés de l'entreprise ou de l'établissement visé à l'article 2, accompagnés le cas échéant du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 8 | *Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'entreprise ou de l'établissement sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond et sur le suivi des engagements fixés par le document homologué*

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions du recours à l'activité partielle de longue durée rebond précise les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et sur les salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, à chaque réunion, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'entreprise ou de l'établissement concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Avant chaque échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée rebond de six mois maximum visée à l'article 9, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond, définis aux articles 5 et 6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 9 | *Procédure d'homologation*

Le document élaboré par l'employeur sur les conditions du recours à l'activité partielle de longue durée rebond est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions

prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique est alors transmise à l'autorité administrative.

L'administration homologue le document élaboré après avoir vérifié :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ;
- la présence d'engagements spécifiques de l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- la conformité du document aux stipulations de l'accord de branche.

Conformément au décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois maximum, au vu du bilan mentionné à l'article 8.

L'administration notifie par voie dématérialisée sa décision motivée d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document établi par l'employeur.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adoption du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. Dans l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 11 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire conformément aux délais légaux en vigueur.

À cet effet, le présent accord expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée.

En outre, des documents adaptant les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord peuvent être transmis, pour homologation, à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord et dans le respect de la durée d'application de l'activité partielle de longue durée rebond fixée à l'article 7 du présent accord.

Article 12 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle mis en place en application du présent accord de branche doivent en informer le secrétariat de la branche et, s'engagent à lui communiquer toutes informations nécessaires pour l'élaboration du rapport annuel de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

Article 13 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux établissements et entreprises relevant de la branche du caoutchouc qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 14 | Formalités de publicité et de dépôt de l'accord

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

Article 15 | Extension et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 16 | Révision et dénonciation 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.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Fait à Vitry-sur-Seine, le 31 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Rappel de l'état actuel du droit et de la jurisprudence

Sous réserve d'évolution législative et/ou jurisprudentielle, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs rappellent les dispositions légales ainsi que la jurisprudence actuelle sur les points suivants :

Neutralisation de l'activité partielle de longue durée sur les droits congés payés/intéressement et participation

Conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, « La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Elle est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle. »

De plus, l'article 24 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond précise que les dispositions du code du travail relatives à l'aide aux salariés placés en activité partielle sont applicables au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond à l'exception de certains articles, mais ne vise pas l'article R. 5122-11 susvisé dans les articles exclus.

Point particulier concernant l'acquisition de trimestres pour la retraite

Au regard de l'article 67 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif au régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, pour les périodes d'activité partielle dépassant 60 heures par an, les points attribués en contrepartie des cotisations assises sur la rémunération sont complétés par des points attribués gratuitement.

Impact de l'activité partielle de longue durée sur l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite

■ Article L. 3123-5 alinéa 5 du code du travail « L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. »

Toutefois, selon la jurisprudence, en cas de mise en activité partielle pendant la période de référence, il faut se référer au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps plein (Cass. soc. 24/11/93 n° 89-43.679 ; Cass. soc. 09/03/99 n° 96-44.439).

■ Article L. 1234-6 du code du travail « En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel. »

■ Article R. 1234-4 du code du travail « Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : **3107** | **ETAM**
(Martinique)

(31 mai 2012)

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,
Journal officiel du 19 juin 2013)

Protocole d'accord du 28 août 2025

relatif aux salaires au 1^{er} septembre 2025

NOR : ASET2550803M

IDCC : 749-3107

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

CAPEB 972 ;

FFB Martinique ;

FRBTP Martinique ;

CNATP Martinique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CSTM ;

UGTM ;

FTC/CGTM FSM ;

CGTM BTP ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 28 août 2024 sont revalorisés de +1,0 % à compter du 1^{er} septembre 2025.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers

(En euros.)

	Au 1 ^{er} septembre 2025
OM	12,31
OS2	12,34
OS3	12,38
OQ1	12,82
OQ2	13,67
OQ3	14,87
OHQ	16,07
MOP	16,45
CE1	16,88
CE2	18,05

Salaires des ETAM

(En euros.)

	Au 1 ^{er} septembre 2025
Catégorie A	1 868,44
Catégorie B	1 872,95
Catégorie C	1 894,27
Catégorie D	2 051,11
Catégorie E	2 268,29
Catégorie F	2 581,99
Catégorie G	2 865,54
Catégorie H	3 161,13

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4 | *Points nécessitant la révision des conventions collectives et revoyure*

Les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre au plus tard le vendredi 28 novembre 2025.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 28 août 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 26 novembre 2024
à l'accord du 14 octobre 2015
relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

NOR : ASET2550802M

IDCC : 1875

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC Agro ;

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 26 novembre 2024 ont convenu de modifier le texte des deux accords collectifs du 14 octobre 2015 relatifs à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Article 1^{er} | Modification du régime de frais de santé

Les accords collectifs du 14 octobre 2015 relatifs à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, pris dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII) sont modifiés selon les dispositions qui suivent.

Cotisation

Le contenu de l'article 11 « Cotisations et répartition » est supprimé et remplacé par :

« La cotisation est fixée à :

– 1,31 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;

– 0,71 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace-Moselle.

Dans cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif. Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur. Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, devaient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe I.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Modification de l'annexe I

L'annexe I définissant les garanties du régime frais de santé est supprimée et remplacée par les disposition suivantes :

« Tableau de garanties

Régime de base obligatoire

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Voir page suivante.)

Abréviations :

BR = Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de remboursement.

CCAM = Classification Commune des Actes Médicaux.

DPTM = Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :

– OPTAM = Option pratique tarifaire maîtrisée.

– OPTAM CO = Option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens. FR = Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF = Honoraires Limites de Facturation, fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire, s'entendant y compris le remboursement de la Sécurité Sociale.

PLV = Prix Limites de Vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire, s'entendant y compris le remboursement de la Sécurité Sociale.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (la valeur du PMSS se trouve à l'adresse internet : <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/montants-reference/plafond-securite-sociale>).

RSS = Remboursement Sécurité sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

€ = Euro.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITÉ		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Frais de séjour		130% BR	
Forfait Patient Urgences (FPU)		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		28 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		28 € par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100% BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNÉ NON CONVENTIONNÉ
Honoraires médicaux :		
➔ remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
➔ non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Diététicien, Ergothérapie, Méthode Mézières, Microkinésie, Nutritionniste, Pédicure, Podologue, Psychologue, Psychomotricité, Psychothérapie, Réflexologie, Sophrologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADEL ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		20 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Psychologues (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursé SS		100% BR
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Médicaments :		
➔ Remboursés SS		100% BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
➔ Remboursée SS		100% BR
➔ Non remboursée SS		
Sevrage tabagique		Crédit de 2 % PMSS par année civile
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits Autre pharmacie prescrite		Crédit de 1 % PMSS par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR + Crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Équipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV ^(**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres ^(***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR + 550 € ^(**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR + 300 € ^(**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursées SS ^(****)	100% BR	

(*) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(***) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

NATURE DES FRAIS		DENTAIRE	
		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Soins et prothèses 100 % Santé ^(*)			
Inlay core		RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires			
Prothèses			
➡ Panier maîtrisé ^(**)			
Inlay, onlay		100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core		270% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		270% BR dans la limite des HLF	
➡ Panier libre ^(***)			
Inlay, onlay		100% BR	
Inlay core		270% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		270% BR	
Soins			
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention		100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS			
Orthodontie remboursée SS		180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS			
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS		Crédit de 120 € par année civile	
Orthodontie		180% de la BR reconstituée	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + crédit de 1.25% PMSS par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 1.75% PMSS par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit annuel de 6% PMSS par œil	

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire. La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	80€	70€
		SPH < à -6 ou > à + 6	100€	90€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90€	80€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	100€	90€
		SPH > 0 et S > + 6	120€	110€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	110€	100€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	110€	100€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	160€	150€
		SPH < à -4 ou > à + 4	180€	170€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	180€	170€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	200€	190€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	200€	190€
		SPH > 0 et S > + 8	220€	210€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	200€	190€

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité sociale)	100 % BR

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Extension du présent avenant. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 3,7 % des salariés (selon les données des DADS 2020), 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 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 9 septembre 2025

à l'accord du 8 janvier 2025
relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Indre-et-Loire)

NOR : ASET2550820M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Indre-et-Loire ;

FO Indre-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les parties signataires entendent prolonger la dynamique initiée par l'accord du 8 janvier 2025 en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie de l'Indre-et-Loire, en l'adaptant aux besoins et réalités rencontrés par les entreprises ces derniers mois.

Conscientes que certaines entreprises métallurgiques, bien que ne relevant pas des filières automobile ou machinisme agricole, sont-elles aussi confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles en raison de leur activité qui dépend étroitement – de manière directe ou indirecte – du secteur du second œuvre du bâtiment et de l'équipement de l'habitat (Construction <BTP>), les parties conviennent de l'opportunité d'élargir le champ d'application de l'accord initial à celles-ci.

Cette extension du champ d'application de l'accord vise à permettre à ces acteurs économiques, eux aussi confrontés à des difficultés impactant l'emploi et les compétences, de bénéficier des mesures urgentes définies par l'accord. Il s'agit ainsi de renforcer la cohérence et l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

À travers cette mesure, les parties signataires s'attachent une nouvelle fois encore à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation d'un diagnostic partagé

La chambre syndicale de l'UIMM Loiret-Touraine a dans son périmètre territorial les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises relevant directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>, 3^e marché client – selon le panorama emploi compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Centre-Val de Loire) a été réalisé le 9 septembre 2025 conjointement par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un avenant à l'accord du 8 janvier 2025 relatif à des « Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur les départements d'Indre-et-Loire et du Loiret enregistre 1 144 entreprises représentant un total d'effectifs de 30 946 salariés.

Ce sont les bassins d'emploi de Tours (11 295 salariés) et d'Orléans (10 337 salariés) qui constituent les 2/3 des effectifs du périmètre concerné. Le bassin d'Orléans compte 385 entreprises, et 397 sont situées sur le bassin de la métropole de Tours.

Les bassins d'emploi de Pithiviers et de Gien regroupent presque autant d'entreprises (65) mais avec 1 800 salariés, c'est le bassin d'emploi de Chinon qui arrive en 2^e position après celui de Montargis (116 entreprises relevant de la métallurgie pour plus de 2 200 salariés).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 68 % de l'ensemble des 1 144 entreprises de notre champ d'intervention des 2 départements.

Celles de plus de 250 salariés représentent près de 12 % de l'ensemble des entreprises et 41 % de la totalité des effectifs.

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 80 % d'entreprises de moins de 50 salariés (27 % de l'ensemble des effectifs sur le périmètre Loiret-Touraine).

Concernant la dépendance de nos entreprises au secteur de la construction et du bâtiment, selon l'observatoire compétences industries dans son rapport de septembre 2024, 26 % des établissements de l'industrie en Centre-Val de Loire ont la construction (BTP) parmi leurs principaux clients. Le constat est que 28 % des industries d'Indre-et-Loire ont pour principal marché la construction (BTP). Sont principalement concernées les industries métallurgiques des alliages et produits métalliques, de la mécanique, de l'électricité et l'électronique, et les autres secteurs industriels proposant des produits et services adressés directement ou indirectement au secteur du bâtiment.

Focus sur les entreprises pouvant relever d'activités liées directement ou indirectement au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>) (base adhérents)

Les entreprises (154) dont les codes NAF ont été identifiés comme pouvant être potentiellement concernés par le périmètre de cet avenant emploient 8 374 salariés (mai 2025).

Le bassin d'emploi d'Indre-et-Loire concentre 49,8 % (4 170 salariés) des effectifs potentiellement concernés.

60 % des entreprises (93) des codes NAF de 24 à 29, 33, 43, 46 sont présentes dans le Loiret et 40 % (61) dans l'Indre-et-Loire.

Plus de 73 % (6 098 salariés) des salariés des entreprises adhérentes sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Focus Indre-et-Loire (base adhérents)

52 % des entreprises relèvent de secteurs pouvant potentiellement relever directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>).

82 % des entreprises de ce secteur sont des entreprises de moins de 50 salariés.

77 % des salariés des entreprises adhérentes de ce secteur sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Conjoncture du marché du bâtiment

Depuis 2024, le secteur du bâtiment en France traverse une crise marquée par une baisse significative de l'activité, impactant l'économie nationale.

1. État de l'activité économique du bâtiment depuis 2024

Selon le bilan 2024 dans le bâtiment réalisé par la fédération française du bâtiment en janvier 2025, l'activité globale du bâtiment a reculé de 6,6 %, après une baisse de 0,9 % en 2023. Cette récession est principalement due à la chute de la construction neuve, notamment dans le logement avec une baisse de 21,9 %, trouvant en partie sa cause dans la hausse des taux d'intérêts qui a eu pour effet de restreindre très fortement les acquisitions et investissements immobiliers.

2. Perspectives pour 2025

Toujours selon les perspectives à janvier 2025 de la fédération française du bâtiment, les prévisions indiquent une poursuite de la baisse d'activité en 2025, bien que de manière moins prononcée, avec une diminution estimée à -5,6 %. Le logement neuf devrait quant à lui enregistrer encore une année de recul de l'ordre de -14,2 %.

Cette situation semble se confirmer à la lecture des tendances récentes publiées par la fédération française du bâtiment en juillet 2025, il y est fait état d'une diminution de l'activité du bâtiment de l'ordre de 9,4 % (en volume) par glissement entre le premier trimestre 2024 et 2025 et d'une diminution de la mise en chantier de logements neufs de 3,3 % par glissement annuel sur 3 mois à fin mai 2025.

3. Impacts sur l'industrie métallurgique

La baisse d'activité du secteur de la construction (BTP) en France depuis 2024 a un impact direct et significatif sur l'industrie métallurgique manufacturière, pour plusieurs raisons liées à leur interdépendance structurelle. Voici une synthèse des effets principaux :

Réduction de la demande en produits métallurgiques

Le bâtiment est un gros consommateur de produits métallurgiques, notamment :

- charpentes métalliques ;
- armatures béton ;
- produits de serrurerie, menuiseries métalliques, stores ;
- tôles, poutres, structures en acier, etc.

Avec la chute de la construction neuve (notamment de logements), la demande a reculé fortement, ce qui pourrait avoir pour conséquence pour nos industriels :

- une baisse des carnets de commandes dans les entreprises de la métallurgie orientées bâtiment ;
- une sous-utilisation des capacités de production ;
- un gel ou report d’investissements industriels.

Pression sur les marges et les prix

Les entreprises métallurgiques relevant directement ou indirectement d’activités liées au second œuvre industriel et équipement de l’habitat (Construction <BTP>) pourraient subir :

- une guerre des prix dans la chaîne d’approvisionnement ;
- des négociations tendues avec des clients du bâtiment en difficulté financière ;
- des délais de paiement plus longs voire des impayés (notamment dans les PME du bâtiment) ;
- une baisse de la rentabilité et une fragilisation des trésoreries.

Réduction d’effectifs et activité partielle

Certaines entreprises, notamment dans les sous-secteurs des structures métalliques ou de la transformation de l’acier pour le bâtiment, pourraient :

- ralentir leur activité, pouvant entraîner des mesures d’activité partielle ;
- geler des embauches ou engagé des plans sociaux ciblés ;
- rencontrer des difficultés à maintenir leur personnel spécialisé.

Évolution des emplois et compétences

Une étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032-2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l’observatoire paritaire de la métallurgie n’indique aucune évolution extrêmement favorable à cet horizon. Dans le cadre d’une hypothèse d’une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d’atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu’aujourd’hui.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d’aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d’adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1^{er} | Champ d’application

L’article 1^{er} de l’accord du 8 janvier 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l’emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie d’Indre-et-Loire est modifié de la façon suivante :

« Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l’annexe 8-1 sous l’intitulé “CPTN d’Indre-et-Loire” et dont l’activité, ou une partie seulement de l’activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la

construction de machines agricoles, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

En outre, le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité relève directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>).

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

Article 2 | Durée de l'avenant à l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent avenant est conclu pour une durée déterminée suivant celle de l'accord du 8 janvier 2025, soit de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur dudit accord. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3 | Rendez-vous des parties et suivi de l'avenant

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de l'accord du 8 janvier 2025 et de ses avenants.

Pour mémoire, cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire de l'Indre-et-Loire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Loiret-Touraine.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion de l'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 de l'accord du 8 janvier 2025, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO 2i.

L'UIMM Loiret-Touraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 4 | Révision de l'avenant

Le présent avenant 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 avenant.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification 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 5 | 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 avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Publicité de l'avenant

1. Notification

Le présent avenant 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 avenant 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 Tours.

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 avenant 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 La Chapelle-Saint-Mesmin, le 9 septembre.2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 9 septembre 2025

à l'accord du 8 janvier 2025
relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Loiret)

NOR : ASET2550821M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Centre ;

FO Loiret,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les parties signataires entendent prolonger la dynamique initiée par l'accord du 8 janvier 2025 en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Loiret, en l'adaptant aux besoins et réalités rencontrées par les entreprises ces derniers mois.

Conscientes que certaines entreprises métallurgiques, bien que ne relevant pas des filières automobile ou machinisme agricole, sont-elles aussi confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles en raison de leur activité qui dépend étroitement – de manière directe ou indirecte – du secteur du second œuvre du bâtiment et de l'équipement de l'habitat (Construction <BTP>), les parties conviennent de l'opportunité d'élargir le champ d'application de l'accord initial à celles-ci.

Cette extension du champ d'application de l'accord vise à permettre à ces acteurs économiques, eux aussi confrontés à des difficultés impactant l'emploi et les compétences, de bénéficier des mesures urgentes définies par l'accord. Il s'agit ainsi de renforcer la cohérence et l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

À travers cette mesure, les parties signataires s'attachent une nouvelle fois encore à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation d'un diagnostic partagé

La chambre syndicale de l'UIMM Loiret-Touraine a dans son périmètre territorial les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises relevant directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>, 3^e marché client selon le panorama emplois compétences et enjeux prospectifs de l'industrie en Centre-Val de Loire) a été réalisé le 9 septembre 2025 conjointement par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un avenant à l'accord du 8 janvier 2025 relatif à des « Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur les départements d'Indre-et-Loire et du Loiret enregistre 1 144 entreprises représentant un total d'effectifs de 30 946 salariés.

Ce sont les bassins d'emploi de Tours (11 295 salariés) et d'Orléans (10 337 salariés) qui constituent les 2/3 des effectifs du périmètre concerné. Le bassin d'Orléans compte 385 entreprises et 397 sont situées sur le bassin de la métropole de Tours.

Les bassins d'emploi de Pithiviers et de Gien regroupent presque autant d'entreprises (65) mais avec 1 800 salariés, c'est le bassin d'emploi de Chinon qui arrive en 2^e position après celui de Montargis (116 entreprises relevant de la métallurgie pour plus de 2 200 salariés).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 68 % de l'ensemble des 1 144 entreprises de notre champ d'intervention des 2 départements.

Celles de plus de 250 salariés représentent près de 12 % de l'ensemble des entreprises et 41 % de la totalité des effectifs.

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 80 % d'entreprises de moins de 50 salariés (27 % de l'ensemble des effectifs sur le périmètre Loiret-Touraine).

Concernant la dépendance de nos entreprises au secteur de la construction et du bâtiment, selon l'observatoire compétences industries dans son rapport de septembre 2024, 26 % des établissements de l'industrie en Centre-Val de Loire ont la construction (BTP) parmi leurs principaux clients. Le constat est que 19 % des industries du Loiret ont pour principal marché la construction. Sont principalement concernées les industries métallurgiques des alliages et produits métalliques, de la mécanique, de l'électricité et l'électronique, et les autres secteurs industriels proposant des produits et services adressés directement ou indirectement au secteur du bâtiment.

Focus sur les entreprises pouvant relever d'activités liées directement ou indirectement au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>) (base adhérents)

Les entreprises (154) dont les codes NAF ont été identifiés comme pouvant être potentiellement concernés par le périmètre de cet avenant emploient 8 374 salariés (mai 2025).

Le bassin d'emploi du Loiret concentre 50,2 % (4 204 salariés) des effectifs potentiellement concernés.

60 % des entreprises (93) des codes NAF de 24 à 29, 33, 43, 46 sont présentes dans le Loiret et 40 % (61) dans l'Indre-et-Loire.

Plus de 73 % (6 098 salariés) des salariés des entreprises adhérentes sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Focus Loiret (base adhérents)

48 % des entreprises relèvent de secteurs pouvant potentiellement relever directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>).

80 % des entreprises de ce secteur sont des entreprises de moins de 50 salariés.

70 % des salariés des entreprises adhérentes de ce secteur sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Conjoncture du marché du bâtiment

Depuis 2024, le secteur du bâtiment en France traverse une crise marquée par une baisse significative de l'activité, impactant l'économie nationale.

1. État de l'activité économique du bâtiment depuis 2024

Selon le bilan 2024 dans le bâtiment réalisé par la fédération française du bâtiment en janvier 2025, l'activité globale du bâtiment a reculé de 6,6 %, après une baisse de 0,9 % en 2023. Cette récession est principalement due à la chute de la construction neuve, notamment dans le logement avec une baisse de 21,9 %, trouvant en partie sa cause dans la hausse des taux d'intérêts qui a eu pour effet de restreindre très fortement les acquisitions et investissements immobiliers.

2. Perspectives pour 2025

Toujours selon les perspectives à janvier 2025 de la fédération française du bâtiment, les prévisions indiquent une poursuite de la baisse d'activité en 2025, bien que de manière moins prononcée, avec une diminution estimée à -5,6 %. Le logement neuf devrait quant à lui enregistrer encore une année de recul de l'ordre de -14,2 %.

Cette situation semble se confirmer à la lecture des tendances récentes publiées par la fédération française du bâtiment en juillet 2025, il y est fait état d'une diminution de l'activité du bâtiment de l'ordre de 9,4 % (en volume) par glissement entre le premier trimestre 2024 et 2025 et d'une diminution de la mise en chantier de logements neufs de 3,3 % par glissement annuel sur 3 mois à fin mai 2025.

3. Impacts sur l'industrie métallurgique

La baisse d'activité du secteur de la construction (BTP) en France depuis 2024 a un impact direct et significatif sur l'industrie métallurgique manufacturière, pour plusieurs raisons liées à leur interdépendance structurelle.

Voici une synthèse des effets principaux :

Réduction de la demande en produits métallurgiques

Le bâtiment est un gros consommateur de produits métallurgiques, notamment :

- charpentes métalliques ;
- armatures béton ;
- produits de serrurerie, menuiseries métalliques, stores ;
- tôles, poutres, structures en acier, etc.

Avec la chute de la construction neuve (notamment de logements), la demande a reculé fortement, ce qui pourrait avoir pour conséquence pour nos industriels :

- une baisse des carnets de commandes dans les entreprises de la métallurgie orientées bâtiment ;
- une sous-utilisation des capacités de production ;
- un gel ou report d’investissements industriels.

Pression sur les marges et les prix

Les entreprises métallurgiques relevant directement ou indirectement d’activités liées au second œuvre industriel et équipement de l’habitat (Construction <BTP>) pourraient subir :

- une guerre des prix dans la chaîne d’approvisionnement ;
- des négociations tendues avec des clients du bâtiment en difficulté financière ;
- des délais de paiement plus longs voire des impayés (notamment dans les PME du bâtiment) ;
- une baisse de la rentabilité et une fragilisation des trésoreries.

Réduction d’effectifs et activité partielle

Certaines entreprises, notamment dans les sous-secteurs des structures métalliques ou de la transformation de l’acier pour le bâtiment, pourraient :

- ralentir leur activité, pouvant entraîner des mesures d’activité partielle ;
- geler des embauches ou engagé des plans sociaux ciblés ;
- rencontrer des difficultés à maintenir leur personnel spécialisé.

Évolution des emplois et compétences

Une étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032-2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l’observatoire paritaire de la métallurgie n’indique aucune évolution extrêmement favorable à cet horizon. Dans le cadre d’une hypothèse d’une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d’atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu’aujourd’hui.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d’aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d’adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1^{er} | Champ d’application

L’article 1^{er} de l’accord du 8 janvier 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l’emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du Loiret est modifié de la façon suivante :

« Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (Commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l’annexe 8-1 sous l’intitulé “CPTN du Loiret” et dont l’activité, ou une partie seulement de l’activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la

construction de machines agricoles, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

En outre, le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité relève directement ou indirectement d'activités liées au second œuvre industriel et équipement de l'habitat (Construction <BTP>).

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

Article 2 | Durée de l'avenant à l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent avenant est conclu pour une durée déterminée suivant celle de l'accord du 8 janvier 2025, soit de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur dudit accord. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3 | Rendez-vous des parties et suivi de l'avenant

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de l'accord du 8 janvier 2025 et de ses avenants.

Pour mémoire, cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire du Loiret et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Loiret-Touraine.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion de l'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 de l'accord du 8 janvier 2025, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO 2i.

L'UIMM Loiret-Touraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 4 | Révision de l'avenant

Le présent avenant 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 avenant.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification 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 5 | 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 avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Publicité de l'avenant

1. Notification

Le présent avenant 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 avenant 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 d'Orléans et Montargis.

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 avenant 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 La Chapelle-Saint-Mesmin, le 9 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250400-001025

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
