Convention collective nationale

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

Accord du 1er juillet 2026

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)

NOR : *ASET2650727M*

IDCC : *3248*

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

UIMM de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises de sous-traitance locales, prioritairement aux TPE-PME.

Les causes de ces graves difficultés économiques conjoncturelles ayant pour partie une origine internationale, il ressort du diagnostic partagé que l'ensemble des secteurs de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1er du présent accord, à savoir :

– NAF 24 : métallurgie ;
– NAF 25 : fabrication de produits métalliques ;
– NAF 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
– NAF 27 : fabrication d'équipements électriques ;
– NAF 28 : fabrication de machines et équipements ;
– NAF 29 : industrie automobile ;
– NAF 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;
– NAF 32 : autres industries manufacturières ;
– NAF 33 : réparation et installation de machines et équipements.

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

– maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;
– sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés présents dans toutes les catégories socio-professionnelles ;
– défendre l'emploi en mobilisant les différents dispositifs de la formation professionnelle favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications professionnelles des salariés et leur permettre, le cas échéant, d'évoluer professionnellement dans l'entreprise ;
– préparer la reprise dans toutes les entreprises subissant une baisse d'activité, en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, à la digitalisation, à la robotisation, à la fabrication additive, aux objets connectés, à l'intelligence artificielle… ;
– sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord et validé le 26 mai 2026 en séance. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Les entreprises de la métallurgie représentent sur les deux départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, 1 297 entreprises et 32 293 salariés. L'effectif moyen est de 28,7 salariés avec la répartition des entreprises par tranches d'effectif :

+ de 80 % des entreprises ont moins de 50 salariés, TPE et PME, cible prioritaire de ce diagnostic (dont les 2/3 font de la sous-traitance industrielle) :
  – moins de 10 salariés : 54,4 % ;
  – entre 10 et 49 salariés : 26,1 % ;
  – entre 50 et 249 salariés : 11,7 % ;
  – 250 salariés et plus : 7,8 %.

Avec 32 293 salariés, les entreprises de la métallurgie des deux départements précités représentent 55 % des effectifs de la métallurgie bretonne, contre 57 % en 2019 ; cela est dû surtout à la destruction d'emplois dans la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine et la fabrication des produits métallurgies sur le 35 et le 56 (données ACCOS au 31 décembre 2024).

1. Éléments conjoncturels

Branche métallurgie NAF 24 à 33 (sauf 31 et fract° 32)	2019		2023		2024		Évol. 2019/2024	
	Étab.	Sal.	Étab.	Sal.	Étab.	Sal.	Étab.	Sal.
Côtes-d'Armor	365	7 257	397	7 386	390	7 291	6,8 %	0,1 %
Finistère	608	16 757	650	18 961	650	19 199	6,9 %	14,6 %
Ille-et-Vilaine	627	21 458	700	21 146	686	20 987	9,4 %	- 2,2 %
Morbihan	576	10 354	628	11 239	611	11 306	6,1 %	9,2 %
Total 35-56	1 203	31 812	1 328	32 385	1 297	32 293	7,8 %	1,5 %
Total Bretagne	**2 173**	**55 826**	**2 375**	**58 692**	**2 337**	**58 753**	**7,4 %**	**5,2 %**
Total industrie Bretagne	**6 954**	**163 216**	**7 323**	**170 304**	**7 252**	**170 582**	**4,3 %**	**4,5 %**

On constate que la situation de la métallurgie se dégrade plus fortement en emplois sur l'Ille-et-Vilaine, seul département en Bretagne qui a perdu des emplois entre 2019 et 2024, qui continue d'en perdre entre 2023 et 2024, et qui va sûrement aussi continuer d'en perdre en 2025 et 2026 avec la situation économique que nous traversons, les crises internationales à répétition, la filière automobile qui continue à souffrir, le machinisme agricole qui repart à peine en 2026 sans retrouver ses chiffres d'affaire d'avant crise 2022, les PMI multi-marchés dans les codes d'activité 25, 28, 32 et 33 qui souffrent en amont dans les filières agro-alimentaire, bâtiment et travaux publics.

Cela commence aussi à se dégrader sur le Morbihan avec la filière navale. Seules les entreprises qui travaillent majoritairement dans les secteurs de la défense et de l'aéronautique ont des carnets de commande en hausse sur notre territoire ; or, on n'en dénombre que 5 à 7 % des entreprises de la métallurgie.

Au final, sur les territoires du 35 et du 56, on se retrouve avec une légère hausse de l'emploi salarié de 2019 à 2024, de + 1,5 % alors que c'est + 14,6 % dans le Finistère, + 5,2 % dans la métallurgie bretonne et + 4,5 % dans l'industrie bretonne. Mais on constate une détérioration en 2024 avec une légère érosion de l'emploi, qui s'amplifie en 2025 (en attente des données officielles) : avec la connaissance de 60 entreprises qui ont procédé à des diminutions d'effectifs en 2025 pour plus de 450 emplois, on peut tabler sur cette baisse des effectifs, révélateur de difficultés économiques conjoncturelles.

Une hausse préoccupante des procédures collectives en Bretagne sur les 6 derniers mois : autour de 700 entreprises par trimestre avec une augmentation forte des redressements judiciaires.

L'industrie représente 18 % de ces procédures alors que c'est 12 % des entreprises en Bretagne tous secteurs confondus (pas de données disponibles par département).

L'analyse de la situation économique des entreprises de la métallurgie sur l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, et donc les difficultés conjoncturelles identifiées, repose principalement sur le baromètre économique et social trimestriel envoyé aux adhérents de l'UIMM 35-56 (320 adhérents au 30 avril 2026 représentant 26 800 emplois salariés, soit 83 % des emplois de la métallurgie sur les deux départements).

Ce baromètre économique des entreprises de la métallurgie du 35-56 montre que la situation économique sur les indicateurs comme le chiffre d'affaires, le taux de rentabilité, le carnet de commandes, le niveau de trésorerie, se sont dégradés depuis début 2024, que c'est plus stable depuis fin 2025 – début 2026 mais à des niveaux médiocres.

On constate qu'il y a un noyau dur de 35 % des 60 entreprises répondantes qui ont de graves difficultés conjoncturelles depuis six mois et que cela se prolonge. Notre échantillon représentant 30 % des effectifs de la branche sur les deux départements, cela veut dire que nous avons plus de 100 entreprises en difficultés dans l'ensemble des secteurs d'activité visés, représentant plus de 12 000 emplois, sur les 32 000 de la branche (codes NAF 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32 et 33).

Enfin, la perception de la résilience des entreprises dans ce baromètre est assez inquiétante : 73 % des chefs d'entreprise expriment un risque à court et moyen terme pour leur entreprise : 19 % pour une menace forte à 6-12 mois ; 54 % une fragilité à moyen terme (1 à 2 ans).

Une « enquête flash » spécifique en avril et mai 2026 a été réalisée auprès de 27 entreprises en difficultés économiques conjoncturelles par l'observatoire de la métallurgie en Bretagne :

– un CA en baisse sur le dernier exercice pour 56 % des entreprises et une projection de CA sur le prochain au mieux stable pour 33 % des entreprises et en baisse pour 37 % d'entre elles ; à noter 19 % de non-réponse ;
– une rentabilité en baisse sur le dernier exercice pour 44 % des entreprises et une projection au mieux stable pour 44 % des entreprises et en baisse pour 26 % d'entre elles ; à noter 15 % de non-réponse ;
– une trésorerie stable (37 % des entreprises) et en baisse (37 %) sur le dernier exercice ; avec les mêmes tendances projetées sur le prochain exercice (non-réponse = 19 %) ;
– une visibilité sur le carnet de commandes mauvaise pour 55 % des entreprises (non-réponse = 15 %) et une tendance d'évolution de l'activité sur un an en baisse pour 37 % des entreprises ou stable (30 %) ; absence de visibilité pour 56 % des entreprises (sans réponse) concernant la tendance d'activité sur deux ans ;
– 15 % des entreprises se déclarent en forte situation de menace à court terme et 41 % en possible situation de fragilité à moyen terme.

En synthèse, ce diagnostic préalable nous confirme que certaines entreprises connaissent ou anticipent de graves difficultés économiques conjoncturelles : chocs internationaux, conjoncture économique qui se dégrade sur les marchés internationaux, contexte politique en France qui limite la commande publique, transfert de dépenses de consommation, coût de l'énergie, filière en transformation ou développement difficile qui sont des débouchés comme l'automobile, l'agriculture, l'agro-alimentaire, le BTP et les biens d'équipement avec des investissements en panne, la rentabilité qui se dégrade…

La plupart des entreprises concernées par ces difficultés économiques se sont engagées dans des dynamiques de rattrapage technologique. Pour elles, la robotique, l'IIoT ou encore les technologies de supervision sont les principaux leviers d'amélioration de la productivité. Ces technologies génèrent des gains immédiats : réduction des arrêts de production, diminution des rebuts, augmentation du temps utile machine, sécurisation des procédés et fiabilité accrue…

Il est indispensable de poursuivre la diffusion des technologies avancées de production, parvenues à maturité, pour renforcer la productivité et la souveraineté des filières. Cela inclut l'automatisation du contrôle qualité et de la traçabilité, l'intégration de l'IA dans la robotique, le développement de procédés avancés comme la fabrication additive, la démocratisation des jumeaux numériques, l'IA générative pour la capitalisation et le transfert des savoir-faire, donc la formation.

Enfin, il est nécessaire que les entreprises intègrent pleinement les enjeux de transformation environnementale et énergétique (TEE), qui deviendront des paramètres déterminants de compétitivité dans les prochaines décennies : décarbonation des procédés, écoconception, économie circulaire, sobriété énergétique, substitution de matériaux et de composés chimiques

polluants tels que les PFAS. Cela passe aussi par le transfert de technologies et la formation pour la montée en compétences.

Les démarches de modernisation industrielle prennent en compte les enjeux humains, organisationnels, ergonomiques et de santé au travail, via la formation ou d'autres formes d'accompagnement des salariés.

2. Évolution des métiers et des compétences

Selon cette enquête sur les besoins en formation des entreprises (27 entreprises ayant répondu), la répartition des formations (2026 – 2028) selon des grands domaines par nombre de stagiaires est :

- 57 % sur les compétences techniques (robotique, usinage, maintenance, électronique, procédés de fabrication, peinture…) ;
- 15 % sur le réglementaire ;
- et 28 % sur les autres domaines comme le management, la performance, la stratégie, le business…

Il a été identifié aussi des formations certifiantes en dehors du réglementaire, pour 20 % des salariés à former en compétences techniques, soit pour 285 salariés.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions de marché, technologiques et numériques, organisationnelles et écologiques à venir :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ;
- développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante ;
- développer les capacités en lien avec l'IA : exploiter les potentiels de l'IA ; mettre l'IA au service de l'entreprise ; conduire des projets transverses et exercer un regard critique vis-à-vis de l'IA ;
- répondre aux besoins en compétences identifiées dans l'enquête : développement d'une polyvalence technico-commerciale pour les métiers du commerce ; maîtrise d'une double expertise (gestion managériale et expertise des processus industriels pour les métiers de la gestion et administration ; maîtrise des nouvelles technologies et composants pour la R&D ; nouvelles méthodes de production, expertise machines automatisées, qualité-produit, nouvelles matières et composants pour les métiers de la production ; maîtrise de la programmation de machines, des outils de maintenance prédictive, réparation et entretien de machines complexes pour les métiers de la maintenance.

La liste des principales compétences techniques recherchées à l'horizon 2035

Recherche. Innovation

Procéder à des tests, expérimentations.

Réaliser une veille technique ou technologique pour anticiper les évolutions.

Conduire des travaux d'études et de recherche.

Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité technique et économique.

Déterminer des axes d'évolution technologiques.

Réaliser une étude de brevetabilité.

Conception

Élaborer des processus et des modes opératoires techniques.

Élaborer des propositions techniques.

Concevoir et animer une démarche d'innovation.

Utiliser la fabrication additive pour prototyper et façonner des produits.

Créer, concevoir de nouveaux produits ou des améliorations produits.

Concevoir des modèles théoriques (calcul, simulation, modélisation).

Concevoir et coordonner un programme, un projet de recherche.

Concevoir, conduire et vérifier des travaux d'analyse en laboratoire (BPL).

Data et nouvelles technologies

Tester un logiciel, un système d'informations, une application.

Réaliser des études et développements informatiques.

Collaborer avec les développeurs pour améliorer la qualité du logiciel.

Intégrer des outils IA/Data science.

Qualité

Contrôler la qualité et la conformité des process.

Analyser la qualité des process.

Élaborer un dossier de certification.

Contrôler la qualité et la conformité d'un produit.

Piloter une démarche qualité, un processus d'amélioration continue.

Contrôler les régies de qualité, hygiène, sécurité, santé et environnement.

Optimiser les processus de qualité pour assurer la fiabilité des logiciels.

Production. Fabrication

Maîtriser les caractéristiques d'un produit ou d'un matériau.

Mettre en œuvre les processus et les modes opératoires techniques.

Monter et régler une installation, une machine.

Réaliser une intervention nécessitant une habilitation.

Utiliser un outil, une machine, un équipement, une installation.

Démarrer et/ou arrêter une machine, une ligne.

Maintenance. Réparation

Contrôler la conformité d'un équipement, d'une machine, d'une installation.

Effectuer la maintenance de premier niveau des outillages et des équipements.

Entretenir un équipement, une machine, une installation.

Réaliser un diagnostic technique.

■ Une vigilance particulière devra être portée à l'accessibilité effective des formations pour les salariés des TPE-PME, les salariés âgés, les salariés les moins qualifiés ainsi que les salariés occupant des métiers fortement exposés aux mutations industrielles et technologiques.

Article 1er | *Champ d'application*

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'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » (à savoir les départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon), et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet les secteurs d'activité NAF suivants :

– NAF 24 : métallurgie ;
– NAF 25 : fabrication de produits métalliques ;
– NAF 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
– NAF 27 : fabrication d'équipements électriques ;
– NAF 28 : fabrication de machines et équipements ;
– NAF 29 : industrie automobile ;
– NAF 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;
– NAF 32 : autres industries manufacturières ;
– NAF 33 : réparation et installation de machines et équipements.

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

Les dispositifs de formation prévus par le présent accord bénéficient prioritairement aux salariés exposés à des risques de perte d'emploi, de déclassement professionnel ou d'obsolescence des compétences.

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

1. Actions de formation professionnelle

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

– permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise en les accompagnant dans leur appropriation de ces outils et méthodes de travail ;
– former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles, les évolutions technologiques de l'entreprise ;
  – notamment, accompagner les salariés dans l'évolution des métiers liée à la numérisation (y compris l'impact de l'IA), l'électrification et plus globalement la décarbonation, l'automatisation ou la robotisation des processus et/ou des produits ;
– accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
– favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
– sécuriser les parcours professionnels et le développement des compétences de tous les salariés, en particulier des moins qualifiés ;
– faciliter l'accès aux formations qualifiantes et certifiantes ainsi que par la VAE (polyvalence, adaptabilité des compétences, etc.) et permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
– favoriser la préservation et transmission des compétences, savoirs et savoir-faire dans l'entreprise (seniors) ;
– anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation des salariés sur les métiers en tension ;
– faciliter et développer la démarche de performance globale des entreprises.

Lorsqu'une ou plusieurs formations réalisées dans le cadre du présent accord permettront à un salarié d'occuper un nouvel emploi se traduisant par l'élargissement de manière significative et durable du contenu de la fonction du salarié, l'employeur vérifiera si le nouvel emploi s'en trouve affecté conformément à l'application de la convention collective de la métallurgie.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement visés en infra, étant précisé que priorité sera donnée aux formations qualifiantes et certifiantes d'une part et aux PME-TPE d'autre part.

2. Financement

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

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

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

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et connues à ce jour des parties.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1er janvier 2027 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par lui, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

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

Conformément aux dispositions légales, les actions de formation réalisées dans le cadre du présent accord, seront faites sur le temps de travail des salariés et donneront lieu au maintien de la rémunération des salariés concernés. Les frais annexes liés à ces formations sur le temps de travail (transport, hébergement, repas) pourront être pris en charge selon les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sachant qu'aucun reste à charge ne pourra être demandé au salarié.

Article 3 | *Information des CSE*

Les entreprises qui envisageront de recourir au dispositif prévu par le présent accord, devront en informer leur CSE et leurs commissions formation dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

Article 4 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux (2) ans à compter du 1er septembre 2026. Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

5.1. Commission paritaire de suivi

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

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 à 3 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM 35-56.

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

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, à raison de trois (3) fois sur la durée de vie de l'accord (dont le bilan final), afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM 35-56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 2 mois précédant cette échéance.

5.2. Indicateurs de suivi

Dans les bilans de suivi et final, les indicateurs de suivi suivants seront évalués :

– le profil des entreprises : effectif, localisation, code NAF ;

– le profil des salariés bénéficiaires : CSP (catégories socio-professionnelles), niveau de formation, etc ;

– le profil des formations : thématiques, durées, qualifications, et coût.

Article 6 | *Révision de l'accord*

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

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 35-56 aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 7 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 8 | *Publicité de l'accord*

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

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

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

Fait à Rennes, le 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)