



La Voix du métallurgiste

*Bulletin mensuel
de documentation
économique, sociale,
juridique et syndicale*

2022



Sommaire

Fédération
FO de la
Métallurgie



N°577

59^{ème} année

Janvier-Février-Mars 2022

Sommaire

2 à 163

- I. Economie et conjoncture 2 à 4
 - Inflation 2
 - Croissance 2
 - Taux de chômage 4
- II. Actualités juridiques 5 à 9
 - Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelles 5 à 7
 - Le forfait jours 7 à 9

Conventions et accords

11 à 156

Accords de branches portant sur les minima salariaux :

- Métallurgie : **11 à 53**
 - CCT de la Haute-Savoie (74) 11
 - CCT du Loir-et-Cher (41) 12
 - CCT du Nord (Valenciennes/Cambresis 59) 13
 - CCT du Cher (18) 14
 - CCT Ile-Et-Vilaine-Morbihan (35-56) 15
- Avenant du 8 mars 2022 à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie 16 à 21
- Accord national du 18 mars 2022 sur le barème des Appointements minimaux garantis des ingénieurs Et cadres à partir de l'année 2022 22 à 31
- Accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier et d'opération 32 à 44
- Pacte Etat/branche pour la réduction des tensions de recrutement 45 à 53

Rapport annuel 2021 de la CCPNI de la branche de la métallurgie 54 à 142

Accords d'entreprise : 143 à 156

- Renault SAS : Accord relatif au « contrat de solidarité et d'avenir » 143 à 151
- Schneider Electric France : accord sur les Salaires 2022 152 à 156

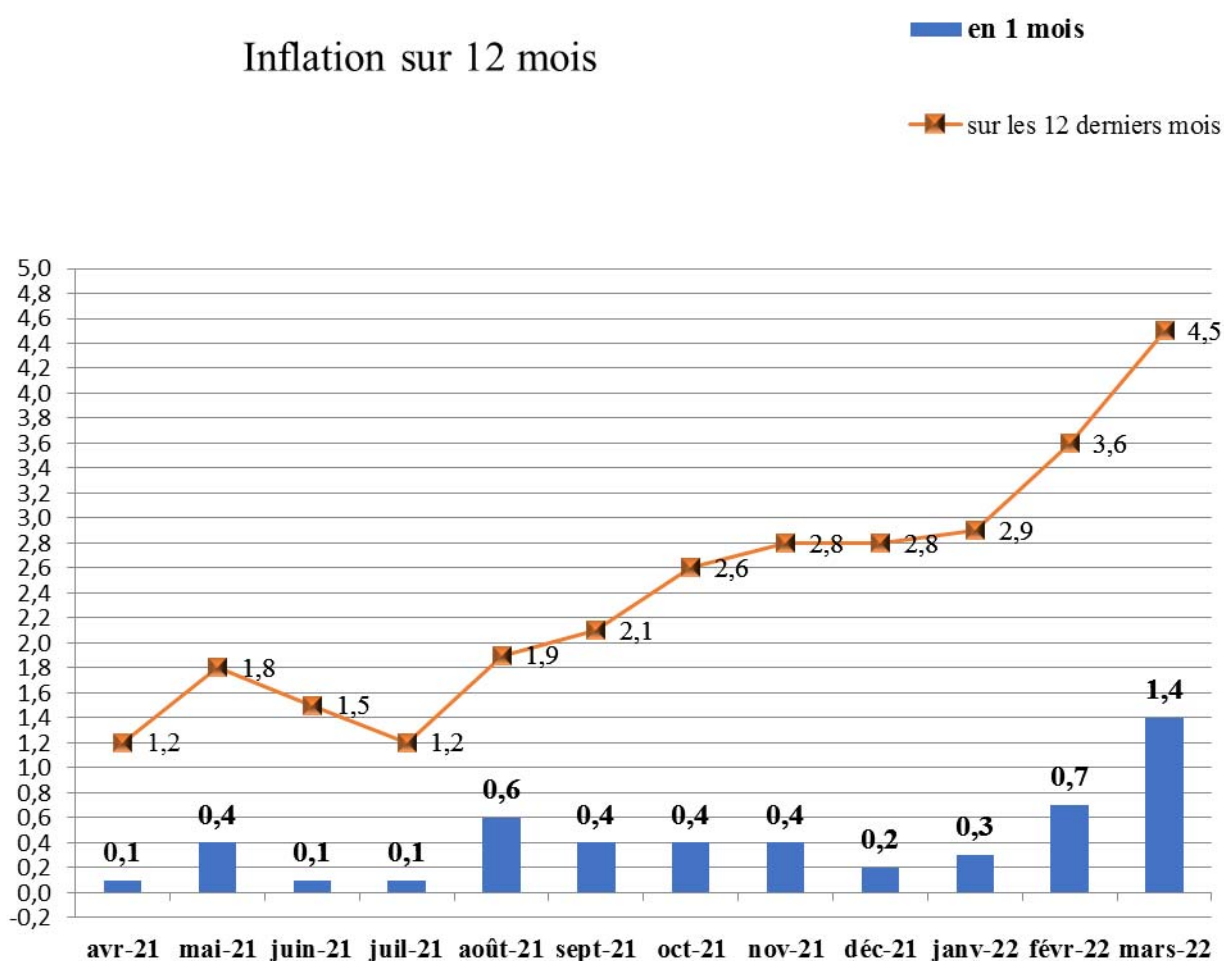
Jurisprudences :

157 à 163

- Relations individuelles 157 à 161
- Relations collectives 161 à 163

I- ECONOMIE ET CONJONCTURE**INFLATION**

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.

Inflation en glissement annuel :**Évolution mensuelle :**

Sur un an, selon l'estimation provisoire réalisée en fin de mois, les prix à la consommation augmenteraient de 4,5 % en mars 2022, après +3,6 % le mois précédent. Cette hausse marquée de l'inflation résulterait

d'une accélération des prix de l'énergie, de l'alimentation et, dans une moindre mesure, des services. Les prix des produits manufacturés ralentiraient légèrement. La baisse des prix du tabac sur un an serait de même ampleur qu'en février.

Sur un mois, les prix à la consommation augmenteraient de 1,4 %, après +0,8 % en février. Les prix de l'énergie accéléreraient en lien avec la hausse des prix des produits pétroliers. Ceux des produits manufacturés et de l'alimentation augmenteraient nettement. Les prix des services ralentiraient, notamment en raison du repli des prix des services de transports.

Sur un an, l'indice des prix à la consommation harmonisé augmenterait de 5,1 %, après +4,2 % en février. Sur un mois, il croîtrait de 1,6 %, après +0,9 % le mois précédent.

CROISSANCE

Au quatrième trimestre 2021, la hausse du produit intérieur brut (PIB) se poursuit (+0,7 % après +3,1 %), à un rythme plus modéré qu'au trimestre précédent, marqué par les réouvertures dans plusieurs secteurs d'activité. Après avoir retrouvé son niveau d'avant-crise au troisième trimestre 2021 (+0,2 % par rapport au quatrième trimestre 2019), le PIB trimestriel le dépasse désormais nettement (+0,9 %).

Les différentes contributions à la croissance du PIB sont plus homogènes ce trimestre. La demande intérieure finale (hors stocks) contribue à hauteur de +0,5 point, après +3,6 points au trimestre précédent : en particulier, le rythme de croissance des dépenses de consommation des ménages (+0,4 % après +5,6 % au T3 2021) est similaire à celui de la formation brute de capital fixe (FBCF, +0,5 % après +0,1 %).

Les échanges extérieurs, toujours en phase de rattrapage, progressent plus vite que la demande intérieure. La hausse est davantage marquée du côté des importations (+3,6 % après +0,8 %) que des exportations (+3,2 % après +1,7 %). Ainsi, la contribution du commerce extérieur à la croissance du PIB est légèrement négative ce trimestre : -0,2 point, après +0,2 point au trimestre précédent. Enfin, la contribution des variations de stocks à l'évolution du PIB est positive ce trimestre (+0,4 point après -0,7 point au troisième trimestre).

En moyenne sur l'année 2021, le PIB augmente de +7,0 % après -8,0 % en 2020. Le niveau moyen du PIB en 2021 se situe ainsi 1,6 % en deçà de son niveau moyen en 2019. Cette première estimation des agrégats annuels par somme des quatre trimestres sera consolidée lors de la publication fin mai 2022 du compte annuel provisoire 2021.

TAUX DE CHOMAGE

Au quatrième trimestre 2021, le nombre de chômeurs au sens du BIT diminue de 189 000 par rapport au trimestre précédent, à 2,2 millions de personnes. Le taux de chômage au sens du BIT diminue ainsi de 0,6 point à 7,4 % de la population active en France (hors Mayotte). Les quatre trimestres précédents, il était resté quasi stable, entre 8,1 % et 8,0 %. Il est inférieur de 0,8 point à son niveau d'avant-crise (fin 2019) et à son plus bas niveau depuis 2008, si l'on excepte la baisse ponctuelle en « trompe-l'œil » du printemps 2020, liée à la crise sanitaire.

Sur le trimestre, le taux de chômage des jeunes diminue fortement (-3,6 points), et atteint 15,9 % rejoignant ainsi les plus bas niveaux des cycles précédents à la fin des années 80 et 90. Il diminue de 0,3 point pour les personnes âgées de 25 à 49 ans, à 6,8 %, et il est stable pour les 50 ans ou plus, à 5,8 %.

Sur le trimestre, la baisse du taux de chômage est plus marquée pour les femmes (–0,8 point) que pour les hommes (–0,4 point), alors que l'écart était en sens inverse au trimestre précédent. Au total, par rapport à l'avant-crise, les taux de chômage des femmes et des hommes ont baissé chacun de 0,8 point, atteignant respectivement 7,3 % et 7,5 %.

II – ANALYSES ET ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

1. La loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi « Rixain ») visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et à renforcer l'accès des femmes aux postes dirigeants dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Enrichissement du contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

A compter du 1^{er} mars 2022, la base de données économiques, sociales et environnementales qui comporte nécessairement des informations relatives à l'égalité professionnelle, devra désormais intégrer des indicateurs de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes. Le contenu desdits indicateurs n'est pas fixé par la loi. À défaut de modification des dispositions supplétives du Code du travail déterminant le contenu de la BDESE en l'absence d'accord collectif, il y a lieu de considérer qu'il est laissé à la liberté de l'employeur.

Calcul des écarts de représentation et publication

A compter du 1er mars 2022, Dans les entreprises employant au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif, l'employeur devra publier chaque année les écarts de représentation entre les hommes et les femmes parmi les cadres dirigeants d'une part et les membres des instances dirigeantes d'autre part. Les instances dirigeantes sont définies comme « toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions » (article L.23-12-1 du code du commerce). Cette disposition concerne ainsi tous les comités de direction et les comités exécutifs.

A compter du 1er mars 2023, les employeurs devront publier ces écarts de représentation sur le site du Ministère du travail dans les conditions définies par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022.

Au 1er mars 2026, les entreprises précitées devront attendre une proportion minimale de 30% de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et parmi les cadres des instances dirigeantes. Cette proportion sera portée à 40% à partir du 1er mars 2029.

A défaut d'atteindre ces taux, plusieurs mesures sont prévues, la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle devra porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction de ces taux. En l'absence d'accord, l'employeur les déterminera de manière unilatérale après consultation du CSE et la déposera auprès de l'Administration au moyen de la plateforme du Ministère du travail (TéléAccords). L'autorité administrative pourra présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur et elles seront ensuite présentées à l'organe chargé de l'Administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au CSE.

À compter du 1er mars 2029, les entreprises qui ne respecteront pas la proportion de 40 % précitée disposeront d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. À mi-étape de ce délai, soit après un an, les entreprises devront publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, dans des conditions définies par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022.

À défaut de mise en conformité à l'expiration du délai de deux ans, l'administration pourra infliger une pénalité financière à l'employeur, fixée au maximum à 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai. Le montant de cette pénalité variera en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, dans des conditions qui seront définies par décret. Le produit de la pénalité sera versé au budget général de l'État.

L'obligation de publication de l'index et des mesures de corrections renforcée

La loi du 24 décembre 2021 a renforcé cette obligation. Il est désormais précisé au niveau législatif que la publication annuelle de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes, incombant aux employeurs d'au moins 50 salariés, doit porter sur l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les différents sexes, et, pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'écart du taux de promotions, le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité et, enfin, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations). Cela est déjà prévu au niveau réglementaire. L'article D. 1142-4 du Code du travail dispose en effet que les résultats obtenus à l'index et à chacun de ses indicateurs doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un ou, à défaut, être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent rendre public l'ensemble des indicateurs constitutifs de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le site internet du ministère du Travail, dans des conditions qui sont déterminées par décret n° 2022-243 du 25 février 2022.

Selon le décret, les entreprises dont le score est inférieur à 85 points ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour définir et publier des objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs mentionnés dans l'accord collectif ou le plan visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue. Ils doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un et rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85. A défaut de site internet, les objectifs de progression sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de l'index et à ses différents indicateurs, et ce, dès lors que l'accord ou la décision unilatérale a été déposée auprès de l'administration du travail.

Les entreprises dont le score est inférieur à 75 points devront également publier, dans le même délai leurs mesures de correction des inégalités décidées, par une communication externe et au sein de l'entreprise. Comme auparavant, elles doivent également définir des mesures de correction adéquates et pertinentes, par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle (à défaut par décision unilatérale), afin de diminuer les écarts dans un délai de trois ans.

A compter du 1er mars 2023, l'octroi de financements en prêts ou en fonds propre par Bpifrance aux entreprises de plus de 50 salariés sera conditionné au respect de l'obligation de publication annuelle des indicateurs de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi du 24 décembre 2021 visant à lutter contre la dépendance et la violence économiques au sein du couple, prévoit qu'à compter du 27 décembre 2022, le salaire payé par virement à un compte bancaire ou postal devra obligatoirement avoir lieu sur un compte dont le salarié concerné est le titulaire ou le cotitulaire. Le salarié ne pourra plus désigner un tiers pour recevoir son salaire. Il en sera de même pour les prestations sociales.

Il est également prévu que l'accord collectif sur le télétravail applicable dans l'entreprise ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur, doit désormais préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail selon la loi du 24 décembre 2021. Cette disposition vise à répondre au constat selon lequel « le télétravail contribuait dans certains cas à améliorer les conditions de travail des femmes enceintes, en limitant leur déplacement et la fatigue associée.

2- Le forfait jours

Selon l'article L. 3121-58 du Code du travail, peuvent relever d'un forfait annuel en jours seulement :

- Les cadres « qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés » ;
- Et les salariés non-cadres « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ».

Pour être éligible aux forfaits en jours, les cadres ou les non-cadres concernés doivent avoir une réelle maîtrise de leur temps de travail. Autrement dit, ils doivent être libres de fixer le moment ou le temps qu'il consacre à leur activité.

Pour qu'une entreprise puisse recourir à la formule du forfait annuel en jours, deux conditions doivent être réunies :

- Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut : une convention ou un accord collectif de branche, étendu ou non) doit autoriser le recours à ce type de forfait ;
- Chaque salarié concerné doit donner son accord individuel matérialisé par écrit. La convention individuelle de forfait doit impérativement faire l'objet d'un écrit signé par le salarié et être rédigée avec précision. Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci paraissent les mieux à même de formaliser l'accord écrit du salarié. La conclusion d'une convention de forfait constituant obligatoirement une modification du contrat de travail, l'accord du salarié est impératif : en présence d'un refus du salarié, l'employeur ne peut ni appliquer d'office la convention individuelle de forfait, ni sanctionner ce refus.

L'accord collectif doit obligatoirement déterminer :

- Les catégories de salariés concernés. Un salarié n'entrant pas dans l'une des catégories de personnel visées dans la convention collective comme pouvant conclure une convention de forfait en jours ne peut y être soumis ni en revendiquer l'application ;
- La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- Le nombre de jours travaillés, qui ne peut dépasser le plafond de 218 jours sur l'année ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

- Les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer le droit à la déconnexion.

Plus particulièrement, l'accord collectif doit fixer les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié.

A défaut, l'employeur peut néanmoins conclure des conventions individuelles de forfaits annuels en jours en respectant les conditions suivantes :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ;
- prévoir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à déconnexion et les communiquer par tout moyen aux salariés concernés.

L'accord collectif comporte également obligatoirement des mentions spécifiques relatives à la charge de travail et au droit à la déconnexion.

Lorsque l'accord collectif prévoyant le recours au forfait annuel en jours n'organise pas les modalités de ce droit pour les salariés titulaires d'un forfait de ce type, c'est à l'employeur de les définir. Il les communique alors par tout moyen aux salariés concernés (article L.3121-65 du code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord dans le cadre de la négociation relative à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail », l'employeur élabore une charte, après avis du CSE. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (article L.2242-17, 7° du code du travail).

Dans le cadre d'un forfait jours, la durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures, mais en jours.

Le salarié soumis au forfait jours n'est donc pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail. En revanche, le salarié soumis au forfait jours a droit à un temps de repos quotidien de 11 heures consécutives et de repos hebdomadaire 24 heures.

Le forfait légal est de 218 jours de travail mais peut aller au-delà des 218 jours prévus par la convention si le salarié renonce par écrit et en accord avec l'employeur à une partie de ses jours de repos. La majoration

de salaire est précisée par un avenant à la convention individuelle de forfait. Son taux est au minimum fixé à 10 %. Si le salarié renonce à une partie des jours de repos, il ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année, sauf si l'accord ou la convention applicable dans l'entreprise prévoit une durée différente (supérieure ou inférieure). Si l'employeur pousse à dépasser le plafond légal qui est de 235 jours, le salarié peut agir aux prud'hommes afin d'obtenir réparation du préjudice.

Le salarié en forfait jour bénéficie de jours de réduction du temps de travail. Pour ce nombre de jours, il faut calculer tous les samedis et dimanches de l'année, ainsi que les jours fériés qui tombent en semaine. Et procéder à cette opération :

Nombre de jours dans l'année – plafond maximal du forfait jour de la convention collective – nombre de jours de repos hebdomadaires – nombre de jours de congés payés – nombre de jours fériés tombant les jours ouvrés = nombre de RTT.

CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE **Barèmes territoriaux**

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », encart « Conventions territoriales ».

	HAUTE SAVOIE (74)		
Coefficients	2022	2019	Augmentation
140	19336	18440	4,86%
O1	19336	18440	4,86%
145	19348	18450	4,87%
O2	19348	18450	4,87%
155	19375	18477	4,86%
O3	19375	18477	4,86%
170	19455	18553	4,86%
P1	19455	18553	4,86%
180	19586	18679	4,86%
190	19721	18807	4,86%
P2	19721	18807	4,86%
215	20412	19466	4,86%
P3	20412	19466	4,86%
AM1	21560	20560	4,86%
225	20813	19848	4,86%
240	21531	20533	4,86%
TA1	21531	20533	4,86%
AM2	22741	21687	4,86%
255	22434	21394	4,86%
TA2	22434	21394	4,86%
AM3	23208	22132	4,86%
270	23425	22339	4,86%
TA3	23425	22339	4,86%
285	24594	23454	4,86%
TA4	24594	23454	4,86%
AM4	25977	24773	4,86%
305	26019	24813	4,86%
AM5	26916	25668	4,86%
335	28501	27180	4,86%
AM6	30103	28708	4,86%
365	31039	29600	4,86%
AM7	32784	31264	4,86%
395	33575	32019	4,86%
AM8	35463	33819	4,86%
Moyenne augmentation			4,86%
Valeur Point	5,05	4,91	2,85%

Date accord	04/03/2022	01/04/2019	
Signataires	FO CFDT CFE-CGC CFTC	FO CFDT CFE-CGC CGT	
date application	RAG 04/03/2022	RAG 01/01/2019	
date application	VP 01/05/2022	VP 01/05/2019	

	LOIR-ET-CHER (41)		
Coefficients	2022	2021	Augmentation
140	19250	18662	3,89%
O1	19250	18662	3,15%
145	19350	18780	3,04%
O2	19350	18780	3,04%
155	19450	18915	2,83%
O3	19450	18915	2,83%
170	19700	19124	3,01%
P1	19700	19124	3,01%
180	19800	19251	2,85%
190	20400	19909	2,47%
P2	20400	19909	2,47%
215	20700	20166	2,65%
P3	20700	20166	2,65%
AM1	20700	20166	2,65%
225	20970	20306	3,27%
240	22800	22175	2,82%
TA1	22800	22175	2,82%
AM2	22800	22175	2,82%
255	23500	23018	2,09%
TA2	23500	23018	2,09%
AM3	23500	23018	2,09%
270	24230	23730	2,11%
TA3	24230	23730	2,11%
285	26285	25745	2,10%
TA4	26285	25745	2,10%
AM4	26285	25745	2,10%
305	28195	27614	2,10%
AM5	28195	27614	2,10%
335	31020	30381	2,10%
AM6	31020	30381	2,10%
365	33730	33036	2,10%
AM7	33730	33036	2,10%
395	36575	35823	2,10%
AM8	36575	35823	2,10%
Moyenne augmentation			2,52%
Valeur Point	5,9	5,74	2,79%

Date accord	09/03/2022	30/03/2021	
Signataires	CFDT FO	FO CFE-CGC	
Date application	RAG 01/01/2022	RAG 01/01/2021	
Date application	VP 01/03/2022	VP 01/03/2021	

	NORD - VALENCIENNOIS - CAMBRESIS (59)		
Coefficients	2022	2021	Augmentation
140	19292	18658	3,40%
O1	19292	18658	3,40%
145	19309	18674	3,40%
O2	19309	18674	3,40%
155	19417	18778	3,40%
O3	19417	18778	3,40%
170	19665	18913	3,98%
P1	19465	18825	3,40%
180	19507	18866	3,40%
190	19906	19251	3,40%
P2	19637	18991	3,40%
215	20362	19769	3,00%
P3	19845	19192	3,40%
AM1	20629	20028	3,00%
225	20263	19597	3,40%
240	21055	20441	3,00%
TA1	20759	20077	3,40%
AM2	21468	20843	3,00%
255	21770	21136	3,00%
TA2	21182	20545	3,10%
AM3	22667	22028	2,90%
270	22774	22111	3,00%
TA3	21966	21306	3,10%
285	23930	23233	3,00%
TA4	22930	22219	3,20%
AM4	24401	23713	2,90%
305	24424	23712	3,00%
AM5	26125	25413	2,80%
335	26457	25712	2,90%
AM6	28216	27447	2,80%
365	28748	27938	2,90%
AM7	30647	29812	2,80%
395	30914	30043	2,90%
AM8	32640	31751	2,80%
Moyenne augmentation			3,16%
Valeur Point	4,36	4,3	1,40%

Date accord	14/03/2022	19/02/2021	
Signataires	FO CFTC CFE-CGC	FO CFTC CFE-CGC	
Date application	RAG 01/01/2022	RAG 01/01/2021	
Date application	VP 01/03/2022	VP 01/03/2021	

	CHER (18)		
Coefficients	2022	2021	Augmentation
140	19250	18660	3,89%
O1	19250	18660	3,16%
145	19420	18932	2,58%
O2	19420	18932	2,58%
155	19600	19073	2,76%
O3	19600	19073	2,76%
170	19800	19274	2,73%
P1	19800	19294	2,62%
180	20020	19435	3,01%
190	20300	19707	3,01%
P2	20300	19707	3,01%
215	20690	20019	3,35%
P3	20690	20019	3,35%
AM1	20690	20210	2,38%
225	21000	20281	3,55%
240	22000	20966	4,93%
TA1	22000	21751	1,14%
AM2	22224	22224	0,00%
255	23070	22224	3,81%
TA2	23070	23070	0,00%
AM3	23604	23604	0,00%
270	24460	23342	4,79%
TA3	24460	24460	0,00%
285	25790	24782	4,07%
TA4	25790	25789	0,00%
AM4	26242	26242	0,00%
305	27485	26504	3,70%
AM5	28085	28085	0,00%
335	30220	29143	3,70%
AM6	30854	30854	0,00%
365	32820	31650	3,70%
AM7	33614	33614	0,00%
395	35560	34288	3,71%
AM8	36252	36252	0,00%
Moyenne augmentation			2,30%
Valeur Point	5,61	5,46	2,75%

Date accord	09/03/2022		
Signataires	CFDT FO	FO CFE-CGC CFDT	
date application	RAG 01/01/2022	RAG 01/01/2021	
date application	VP 01/03/2022	VP 01/02/2021	

	ILLE ET VILAINE - MORBIHAN (35-56)		
Coefficients	2022	2021	Augmentation
140	19315	18734	3,10%
O1	19315	18734	3,10%
145	19458	18873	3,10%
O2	19458	18873	3,10%
155	19543	19029	2,70%
O3	19543	19029	2,70%
170	19604	19126	2,50%
P1	19604	19126	2,50%
180	19765	19321	2,30%
190	20126	19761	1,85%
P2	20216	19761	2,30%
215	20342	19885	2,30%
P3	20342	19885	2,30%
AM1	20342	19885	2,30%
225	20564	20161	2,00%
240	21341	20923	2,00%
TA1	21341	20923	2,00%
AM2	21341	20923	2,00%
255	22161	21726	2,00%
TA2	22161	21726	2,00%
AM3	22161	21726	2,00%
270	23254	22798	2,00%
TA3	23254	22798	2,00%
285	24480	24000	2,00%
TA4	24480	24000	2,00%
AM4	24480	24000	2,00%
305	25939	25430	2,00%
AM5	25939	25430	2,00%
335	27795	27250	2,00%
AM6	27795	27250	2,00%
365	30504	29906	2,00%
AM7	30504	29906	2,00%
395	32193	31562	2,00%
AM8	32193	31562	2,00%
Augmentation			2,24%
Valeur Point	4,62	4,5	2,67%

Date accord	18/02/2022	24/06/2021	
Signataires	CFDT	FO CFDT	
date application	RAG 01/03/2022	RAG 01/07/2021	
date application	VP 01/03/2022	VP 01/07/2021	

Avenant du 08 mars 2022 à l'Accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Les groupes techniques paritaires « observations » et « certifications » réunis conjointement le 10 février 2022 ont examiné et proposer d'amender la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A annexée à l'accord du 8 novembre 2019. Consultée le 22 février 2022, la CPNEFP restreinte de la métallurgie a validé les modifications reprises dans le présent avenant.

Dans le respect du même périmètre que celui retenu en novembre 2019, correspondant aux 18 métiers en forte mutation ou émergents et 25 familles de métiers « cœur de métiers ou métiers stratégiques » parmi les 528 métiers « cœur de cible », identifiés par la nomenclature ROME aux sein des rubriques H et I relatives à la mécanique, au travail des métaux, à l'outillage, au management et à l'ingénierie de maintenance industrielle, les signataires de l'avenant du 8 mars 2022 dont FO Métaux ont modifié l'Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la ProA pour la branche de la métallurgie.

Avenant du 08 mars 2022 à l'Accord national du 8
novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage
et à la formation professionnelle dans la
métallurgie

MA *GA* *pl*
HN

Préambule

En application de l'article 33 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié, les groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications », réunis conjointement le 10 février 2022, ont examiné et proposé d'amender la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A annexée à l'accord. Consultée le 22 février 2022, la CPNEFP restreinte de la métallurgie a validé les modifications reprises dans le présent avenant.

Dans le respect du même périmètre que celui retenu en novembre 2019, correspondant aux 18 métiers en forte mutation ou émergents et aux 25 familles de métiers « cœur de métiers ou métiers stratégiques » parmi les 528 métiers « cœur de cible », identifiés par la nomenclature ROME au sein des rubriques H et I relatives à la mécanique, au travail des métaux, à l'outillage, au management et à l'ingénierie de maintenance industrielle, les signataires décident de modifier l'Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la ProA pour la branche de la métallurgie, comme suit.

7A
1
SA. el
M

Article 1 – Modification de l'Annexe « LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ELIGIBLES A LA PRO-A ELABOREE AU REGARD DES CRITERES DE FORTE MUTATION DE L'ACTIVITE ET DES RISQUES D'OBSOLESCENCE DES COMPETENCES »

Sans préjudice des évolutions intervenues ou pouvant intervenir dans les intitulés et numéros d'enregistrement au RNCP des certifications professionnelles éligibles à la ProA visées par l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié, les signataires conviennent des suppressions et ajouts de certifications professionnelles visées ci-après :

Article 1.1 – Suppressions de la liste des certifications professionnelles éligibles à la ProA

Sont supprimées de la liste des certifications professionnelles éligibles à la ProA, et pour l'ensemble des métiers auxquels elles sont reliées, les 23 certifications professionnelles suivantes :

- CQPM « chargé de projet informatique et réseaux » (CQPM n°53)
- CQPM « régleur ressortier » (CQPM n°102)
- CQPM « Chargé de projets en conception mécanique assistée par ordinateur » (CQPM n°146)
- CQPM « Outilleur en découpe et en moule métallique » (CQPM n°182)
- CQPM « Pilote de cellule fraisage Usinage à grande vitesse (UGV) » (CQPM n°218)
- CQPM « Assembleur composites aéronautique » (CQPM n°291)
- Titre professionnel « Mécanicien en outillages de précision » (RNCP n°7158)
- Titre professionnel « Soudeur à l'arc semi-automatique » (RNCP n°1864)
- Diplôme de master « Sciences, technologie, santé, mention informatique, spécialité Sécurité des systèmes d'information (SSI) » (RNCP n°11583)
- Diplôme de master « Informatique » (RNCP n°30189)
- Diplôme de master « mention Informatique » (CARIF n°105773 – pas de n° RNCP)
- Diplôme de master « Sciences, technologie, santé, mention informatique » (RNCP n°30817)
- Diplôme de licence professionnelle « Automatique et informatique industrielle » (RNCP n°3151)
- CAP « Agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes » (RNCP n°506)
- BTS « Systèmes numériques, Option B : électronique et communications (RNCP n°20690)
- Bac Pro « Maintenance des équipements industriels » (RNCP n°3632)
- Bac Pro « Technicien d'usinage » (RNCP n°420)
- Bac Pro « Technicien outilleur » (RNCP n°422)
- Bac Pro « Productique mécanique option décolletage » (RNCP n°792)
- Bac Pro « Technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et maintenance des outillages » (CARIF n°110285 – pas de n° RNCP)
- Diplôme de « responsable en management de la supply chain » (RNCP n°22993)
- Diplôme de « Manager des risques » (RNCP n°9371)
- Diplôme de « Manager en ingénierie et gouvernance des risques » (RNCP n°31201)

MA
2
el
HJ

Article 1.2 – Ajouts sur la liste des certifications professionnelles éligibles à la ProA

Sont ajoutées sur la liste des certifications professionnelles éligibles à la ProA, les 20 certifications professionnelles suivantes :

Concernant les métiers de la maintenance :

- CQPM « Technicien de maintenance d'appareils de chauffage au gaz » (CQPM n°159)
- CQPM « Technicien en maintenance de matériel de manutention levage » (CQPM n°313)
- CQPM « Technicien de maintenance des systèmes sous vide dans l'industrie et la recherche » (CQPM n°324)
- CQPM « Technicien de maintenance et d'installation de pompe à chaleur et de climatiseur (PAC – CLIM) » (CQPM n°329)
- Titre professionnel « Technicien de maintenance CVC » (RNCP n°34159)
- Titre professionnel « Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention » (RNCP n°34611)
- Bac Pro « Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention » (RNCP n°29700)
- CQPM « Inspecteur en vérification périodique d'installations électriques » (CQPM n°248)
- CQPM « Mécanicien en réparation navale » (CQPM n°235)
- Titre professionnel « Agent d'assemblage et de maintenance de batteries d'accumulateurs » (RNCP n°36171)
- Titre professionnel « Agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs » (RNCP n°36170)

Concernant les métiers de la fabrication additive :

- CQPM « Opérateur en fabrication additive : poudre métallique ou polymères ou sables » (CQPM n°326)
- CQPM « Opérateur en fabrication additive : fils polymères ou métallique » (CQPM n°327)
- CQPM « Opérateur en fabrication additive : résines thermodurcissables » (CQPM n°328)

Concernant les métiers des industries de process :

- CQPM « Coordinateur Lean et amélioration continue » (CQPM n°272)
- CQPM « Chargé d'études de conception » (CQPM n°331)
- Diplôme de licence professionnelle « Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels (fiche nationale) » (RNCP n°30126)
- Diplôme de licence professionnelle « Métiers de l'industrie : conception de produits industriels (fiche nationale) » (RNCP n°30125)

Concernant les métiers de monteur assembleur :

- CQPM « Assembleur Monteur pour l'aménagement de véhicules de transport » (CQPM n°185)

Concernant les métiers en manutention complexe :

- CQPM « Opérateur de levage et manutention complexe en milieu industriel » (CQPM n°280)

17/11
3
A.P.
AN

Article 2 – Durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié.

Article 3 – Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 – 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 du présent avenant rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sont notamment mises en œuvre en application de l'article 72 de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Article 5 – Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, 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 de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 08 mars 2022

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie



- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC



- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

Edwin LIND


- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

Mar AUBRY


- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Accord national du 18 mars 2022 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2022

L'UIMM avait fait, lors de la réunion de négociation du 18 février, une « ultime » proposition, à 2,7% pour la revalorisation des minima de la grille des ingénieurs et cadres. Les organisations syndicales n'avaient alors pas validé cette proposition. FO s'était cependant engagée à consulter la CA fédérale pour déterminer le seuil minimal acceptable afin de se donner toutes les chances d'aboutir à un accord. Il est ressorti de cette consultation qu'une signature à 3% constituerait une bonne issue à ce dossier.

Une nouvelle réunion de négociation a donc été programmée le 8 mars 2022. Lors de cette réunion, l'UIMM a fait une proposition à 2,9%. Sans contester les difficultés des entreprises affectées par le conflit en Ukraine, FO a pris note de cette nouvelle proposition, tout en rappelant l'envolée de l'inflation en ce premier semestre 2022 qui voit se succéder des niveaux mensuels d'inflation glissante autour de 3,5% pour se terminer, selon les économistes d'ici la fin de l'année à 2,2% ce qui n'est absolument pas certain du fait de la guerre en Ukraine. FO a aussi rappelé qu'il était nécessaire de trouver les termes d'un accord qui fasse le plus large consensus possible, après deux années de crise sanitaire assorties de mesures de modération salariale dans nombre d'entreprises dont certaines ont pourtant enregistré de très bons résultats financiers en 2021.

FO a encore une fois, insisté sur la nécessité de préserver, autant que possible, le pouvoir d'achat des salariés, en particulier pour ceux qui sont « poussés » par les minima conventionnels et dont le nombre est significatif. Enfin, FO a également souligné le risque, en cas de non-accord, d'un décrochage des minima actuels par rapport à ceux qui entreront en vigueur dans le cadre de la grille unique de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, au 1^{er} janvier 2024.

Les autres OS s'étant globalement exprimées dans les mêmes termes, un nouvel effort a donc été demandé à l'UIMM, laquelle n'avait pas mandat, lors de cette réunion, pour aller au-delà de 2,9% avec, de plus, une clause de revoyure dans une situation économique incertaine avec de nombreuses inconnues. Dans ce contexte, une nouvelle réunion de négociation a été programmée le 18 mars 2022 pour aboutir à un accord à 3,1% signé par FO Métaux.

Il convient de préciser que l'UIMM n'a pas répondu à la demande des organisations syndicales d'une clause de revoyure. Au vu de ce blocage, FO Métaux a revendiqué et obtenu deux articles supplémentaires au titre de cet accord. L'article 4 précise que nous engagerons, en novembre 2022, les négociations pour l'année 2023. C'est une anticipation afin de tenir compte des évolutions économiques et de l'inflation que nous ne pouvons pas vraiment mesurer à ce jour, du fait des conséquences de la guerre en Ukraine. L'article 5 rappelle que les hypothèses utilisées pour le barème unique, dont l'application est prévue au 1^{er} janvier 2024, sont d'ores et déjà différentes de celles prises en compte lors de la mise en place et de la négociation de ce nouveau barème. Il a donc été décidé d'anticiper et de le renégocier à partir du 1^{er} trimestre 2023 (il s'agit ici du barème en page 189 de la nouvelle convention collective de la métallurgie).

**ACCORD NATIONAL DU 18 MARS 2022
SUR LE BARÈME DES APPONTEMENTS MINIMAUX GARANTIS
DES INGÉNIEURS ET CADRES À PARTIR DE L'ANNÉE 2022**

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 18 mars 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, et négocier, pour 2022, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2021, marquée par la crise sanitaire et la diminution de l'activité économique qu'elle a entraînée, que sur les perspectives pour 2022. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

BR
S/ BR AN

Table des matières

Article 1. Champ d'application	3
Article 2. Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2022	3
Article 2.1. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus.....	3
Article 2.2. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures	4
Article 2.3. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus.....	5
Article 2.4. Barème pour un forfait en jours sur l'année	6
Article 2.5. Barème pour un forfait sans référence horaire	6
Article 3. Application des barèmes	7
Article 4. Fixation des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de 2023	8
Article 5. Fixation des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024.....	8
Article 6. Durée et entrée en vigueur	8
Article 7. Entreprises de moins de 50 salariés.....	8
Article 8. Force normative	8
Article 9. Dépôt et extension.....	9

BR
2
SA

Article 1. Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la Production et de la Transformation des Métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2. Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2022

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

Article 2.1. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	23 600€
76	26 377€
80	27 765€
84	29 153€
86	29 847€
92	31 930€
100	34 706€
108	37 482€
114	39 565€
120	41 647€
125	43 383€
130	45 118€
135	46 853€
180	62 471€
240	83 294€

BR
3
S/ BA H7

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du Code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 2.2. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	20 522€
76	22 936€
80	24 143€
84	25 350€
86	25 954€
92	27 765€
100	30 179€
108	32 593€
114	34 404€
120	36 215€
125	37 724€
130	39 233€
135	40 742€

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

BR
4
BT

Article 2.3. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	26 678€
76	29 817€
80	31 386€
84	32 956€
86	33 740€
92	36 094€
100	39 233€
108	42 371€
114	44 725€
120	47 079€
125	49 041€
130	51 003€
135	52 964€
180	62 471€
240	83 294€

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

SI
BA
5
BR
77

Article 2.4. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	31 386€
84	32 956€
86	33 740€
92	36 094€
100	39 233€
108	42 371€
114	44 725€
120	47 079€
125	49 041€
130	51 003€
135	52 964€
180	62 471€
240	83 294€

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le barème ci-dessus fixe des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif. Les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Article 2.5. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du

BR
6
BA
HJ

Code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	46 853€
84	46 853€
86	46 853€
92	46 853€
100	46 853€
108	46 853€
114	46 853€
120	47 079€
125	49 041€
130	51 003€
135	52 964€
180	62 471€
240	83 294€

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3. Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

BR
7
S/ DA H

Article 4. Fixation des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de 2023

En vue de la fixation des valeurs des salaires minima hiérarchiques pour 2023, les partenaires sociaux nationaux engagent la négociation en novembre 2022 en commençant par la réalisation d'un bilan économique et d'une analyse des perspectives 2023.

Article 5. Fixation des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024

Les partenaires sociaux nationaux constatent que les hypothèses utilisées pour la définition des salaires minima hiérarchiques du barème unique applicable en 2024 sont d'ores et déjà différentes de celles prises en compte lors de la négociation du barème précité. Aussi, les partenaires sociaux nationaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier à partir du premier trimestre 2023 le barème unique prévu en annexe 6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 6. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du Code du travail.

Article 7. 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. Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du Code du travail. A ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

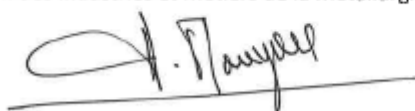
BR
S/ BA 8 [Signature]

Article 9. Dépôt et extension

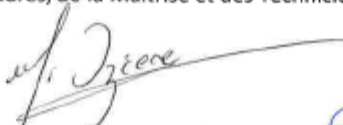
Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services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

Fait à Paris, le 18 mars 2022

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie



- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC



- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie



- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.



- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier et d'opération dans la métallurgie

Lors de la séance de négociation du 21 décembre, l'UIMM a proposé de reconduire l'accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie qui avant été conclu à titre expérimental, et ce pour une durée déterminée de trois ans. Cet accord arrivait donc à échéance, un bilan de l'utilisation de ces contrats a été effectué en séance, et ce que nous avons pu constater, c'est que les entreprises utilisent très peu ces contrats et certaines ne donnent pas les éléments essentiels afin d'avoir une photo réelle de l'utilisation de ces contrats. Le point positif, et c'était l'une des revendications de FO Métaux, est que cet accord a permis d'aboutir à des embauches définitives en CDI.

Lors de cette négociation, nous avons reconduit cet accord pour une nouvelle durée déterminée de trois ans avec les garanties que nous avons obtenues en 2018 et en apportant des précisions complémentaires en fonctions de la nouvelle convention collective nationale pour : la durée de la période d'essai qui tient compte de l'ancienne et de la nouvelle classification, des changements liés aux IRP et à la formation professionnelle du fait des évolutions législatives et des compléments sur les modalités de l'expérimentation pour augmenter le volume d'informations que les entreprises doivent communiquer aux partenaires sociaux de la branche. Le préambule a été également modifié pour expliciter les motifs conduisant à la reconduction des modalités d'expérimentation.

Cet accord a été signé le 11 janvier 2022 par l'UIMM, FO, la CFE-CGC et la CFDT.

**ACCORD NATIONAL DU 11 JANVIER 2022
RELATIF AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION
DANS LA METALLURGIE**

UR
1
FN ~~AF~~

Préambule

Conclu en application de l'article L. 1223-8 du Code du travail issu de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social, l'Accord national du 29 juin 2018, arrivé à terme le 23 décembre 2021, avait pour objectif de permettre la conclusion de contrat de chantier ou d'opération par les entreprises relevant de la branche de la métallurgie.

Par cet accord, les signataires avaient l'ambition de réaffirmer leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie, dont le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale, en permettant aux entreprises de diversifier leur approche du développement de projets, de produits ou même de transition industrielle afin de décrocher de nouveaux marchés. De surcroît, les signataires entendaient permettre à ces entreprises de diversifier leur offre d'emploi en répondant aux défis de la compétitivité tout en permettant à de nouveaux salariés d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée mais également de répondre à des demandes spécifiques de certains actifs.

Les signataires avaient créé un cadre transitoire expérimental pour une durée de trois ans, à l'issue de laquelle un bilan qualitatif et quantitatif du recours au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie alimenterait les réflexions quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat dans la branche.

Le bilan global dressé en décembre 2021 a montré que le recours au contrat de chantier ou d'opération répond à des besoins spécifiques de certaines entreprises. La crise sanitaire COVID, et son impact sur l'activité industrielle en 2020 et 2021, limite et biaise le retour d'expérience, et justifie de prolonger la phase expérimentale.

Par le présent accord, les signataires réaffirment les ambitions de l'Accord national du 29 juin 2018 ainsi que leur volonté d'accompagner les entreprises dans le cadre de la reprise progressive de l'activité. Pour ce faire, le présent accord autorise, de nouveau, le recours au CDI de chantier ou d'opération dans la métallurgie à titre expérimental pour une durée de 3 années. Cette nouvelle expérimentation permettra d'alimenter la réflexion des signataires quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat, au terme du présent accord, sur la base d'informations plus conséquentes.

UR
2
FN
AD

Article 1. Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 2. Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est égal au nombre total de salariés employés par l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue durant l'année au cours de laquelle est envisagée la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération, le nombre total de salariés employés par l'entreprise est apprécié à la date de sa création.

Article 3. Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

UR
3
FN
HJ

Article 4. Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

- 1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- 2° La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;
- 5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;
- 6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord.

À tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national. Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur.

Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

UK
4
FN 77

Article 5. Période d'essai

Sauf durée plus courte prévue par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1° un mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 2° un mois et deux semaines pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3° deux mois pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

A compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, le 1^{er} janvier 2024, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1° un mois pour les salariés relevant des emplois classés de A à C tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;
- 2° un mois et deux semaines pour les salariés relevant des emplois classés de D à E tels que définis au Titre V de la convention collective nationale ;
- 3° deux mois pour les salariés relevant des emplois classés de F à I tels que définis au Titre V de la convention collective nationale.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 6. Rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

UR
5
FN #7

Article 7. Garanties en termes de formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 7.1. Formation à la sécurité

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

Article 7.2. Abondement du compte personnel de formation

En application du 4^e alinéa de l'article L. 6323-11 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'une alimentation de son compte personnel de formation plus favorable.

L'abondement est de 25 euros par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite des plafonds définis en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 6323-11 et de l'article L. 6323-11-1 du Code du travail. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

L'employeur effectue, pour le salarié concerné, à la fin de chaque année civile, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation. Toutefois, lorsque le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ou lorsqu'il est rompu, le calcul des droits s'effectue au plus tard à la fin du mois suivant la date de l'évènement.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), au plus tard à la fin du mois suivant le calcul des droits, une somme d'un montant égal à celui de l'abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

UR
FN
#7

Article 8. Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité spéciale de licenciement est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat,
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié à la fin du chantier ou de l'opération bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

UR
FN
H

Article 9. Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'Article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

8
FR UR
17

Article 10. Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11. Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique, sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Article 12. Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à l'UIMM, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- 1° l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- 2° le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- 3° la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- 4° la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 5° la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu, et l'indication de sa cause de rupture (licenciement au terme du chantier ou de l'opération, licenciement au terme

9
FN UR
AM

anticipé du chantier ou de l'opération, rupture pour un motif étranger au chantier ou à l'opération) ;

6° le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire ;

7° si le contrat n'a pas été rompu, l'indication qu'il est toujours en cours ou, à le cas échéant, l'indication qu'il a été transformé en contrat à durée indéterminée par avenant ou encore qu'il se soit poursuivi après le terme du chantier ou de l'opération.

Ces informations sont saisies au sein d'un tableur disponible à l'adresse www.uimm.lafabriquedelavenir.fr/ et envoyées à l'adresse suivante : cdico@uimm.com

Ces informations sont, par la suite, transmises à un groupe technique paritaire composé :

- de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Ce groupe paritaire se réunit au cours du premier semestre de chaque année. Il transmet annuellement à chaque CPREFP de la métallurgie un bilan des contrats de chantier ou d'opération conclus dans sa région.

Si le groupe paritaire constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'ingénierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

Article 13. Dispositions finales

Article 13.1. Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

10
FR UR
[Signature]

Article 13.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.4.

Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée de 3 ans et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Article 13.3. Révision

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.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ou par l'article 20.1.2 de la convention collective nationale, une fois celle-ci entrée en vigueur. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

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

Article 13.4. Extension et entrée en vigueur

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

Article 13.5. Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1, sont prévues à l'article 2.

11
FN
UR
H7

Article 13.6. Formalités de publicité et de dépôt

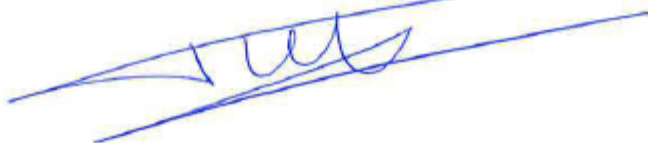
Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe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

Fait à Paris, le 11 janvier 2022

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Nayon', with a horizontal line underneath.

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops.

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop followed by a horizontal line.

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Pacte Etat/branche professionnelle de la métallurgie pour la réduction des tensions de recrutement en 2022

En déplacement au Pôle formation UIMM de Tremblay-en-France, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, accompagnée de Carine Seiler, haut commissaire aux compétences, a signé un pacte avec la branche professionnel de la métallurgie, représentée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), FO Métaux, la CFDT et la CFE-CGC, pour la mise en place du plan de réduction des tensions de recrutement dans le secteur.

Le dynamisme de la reprise économique a accentué les difficultés de recrutement que connaissent certains secteurs, comme les métiers de la métallurgie. Dans le même temps, si le taux de chômage est au plus bas depuis 15 ans, certains demandeurs d'emploi restent durablement éloignés du marché du travail.

C'est pourquoi le Gouvernement a annoncé à l'automne 2021 la mise en place d'un plan de réduction des tensions de recrutement, mobilisant près d'1,4 milliard d'euros, dont 800 millions dédiés à la formation des demandeurs d'emploi, particulièrement de longue durée, aux compétences recherchées par les entreprises qui recrutent.

La mise en œuvre de ce plan passe par la mobilisation des branches professionnelles, en première ligne pour analyser les besoins en compétences de leurs entreprises et amener les demandeurs d'emploi vers les métiers qui recrutent.

Le pacte signé entre l'Etat et la branche de la métallurgie ce jour va permettre de renforcer la mobilisation collective dans le secteur de la Métallurgie à cet effet.

L'Etat s'engage à agir pour :

- Amplifier l'offre de formation conçue avec les entreprises pour répondre aux besoins en compétences du secteur, en amplifiant le nombre de préparations opérationnelles à l'emploi individuelles et d'actions de formation préalables au recrutement et plus largement les actions de formation construites sur mesure avec les entreprises ;
- Mettre en place des ingénieries agiles pour répondre aux besoins dans un délai court, comme le financement de parcours certifiants démarrés sous le statut de demandeur d'emploi et finalisés sous le statut de salarié, ou encore le financement de parcours de formation en situation de travail ;
- Mobiliser les opérateurs du service public de l'emploi afin de proposer des approches ciblées et territorialisées de promotion des offres d'emploi d'entreprises du secteur à l'attention des demandeurs d'emploi, et de profils candidats à l'attention des entreprises, dans le cadre d'événements de recrutement dédiés dans les agences Pôle emploi. Les Régions seront également mobilisées.

La branche de la métallurgie s'engage à mobiliser les entreprises de son secteur, pour notamment :

- Intégrer les demandeurs d'emploi de longue durée dans leurs recherches de candidats et mobiliser les outils du plan dans leurs processus de recrutement ;
- Accueillir davantage de jeunes et de demandeurs d'emploi pour la réalisation de temps d'immersion, de stages professionnels et d'alternance, via des périodes de mise en situation professionnelle qui permettent à l'entreprise de repérer les bons candidats et aux demandeurs d'emploi de découvrir des métiers, notamment dans le cadre du parcours de remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée ;

- Accueillir des demandeurs d'emploi et notamment des demandeurs d'emploi de longue durée, en préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, en action de formation préalable au recrutement ou en contrat de professionnalisation.

En parallèle, la branche poursuivra sa démarche de renforcement de l'attractivité des métiers de la métallurgie en travaillant sur l'ensemble des facteurs améliorant les environnements de travail et renforçant la qualité de l'emploi (contenu des métiers, mobilité professionnelle, gestion et lisibilité des parcours professionnels...).

Pour FO Métaux, le Pacte Etat/ Branche pour la réduction des tensions en recrutement va dans le bon sens. Elle souhaite accompagner cette initiative, parce qu'il lui paraît nécessaire d'investir dans la formation, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Cette approche n'apportera des résultats que si l'ensemble des acteurs jouent le jeu, et que si cela s'inscrit dans un temps long qui permettra de redonner confiance aux demandeurs d'emploi et aux jeunes, et de démontrer que l'industrie a un avenir solide en France. ».



PACTE ETAT / BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA METALLURGIE, POUR LA REDUCTION DES TENSIONS DE RECRUTEMENT EN 2022

Les tensions sur le marché du travail sont d'une ampleur aujourd'hui inédite. La reprise économique est très dynamique et les besoins de recrutement sont très importants, ce qui constitue une double bonne nouvelle. Toutefois, malgré un volume d'embauche historique ces derniers mois, de nombreuses offres restent sans solution tandis que persiste le chômage de longue durée. Répondre à ces tensions nécessite donc d'agir fortement sur le volet des compétences et qualifications.

Une pluralité de facteurs explique bien sûr ces difficultés de recrutement : l'attractivité des métiers, les conditions de travail, les conditions d'emploi, les salaires... qui sont autant de sujets directement abordés dans le cadre de la mission confiée à Philippe Dole. Mais la question des compétences et des qualifications reste centrale : chaque fois que nécessaire, il faut former afin qu'il n'y ait plus une offre sans solution, mais aussi afin d'éviter que davantage de nos concitoyens ne se retrouvent enfermés dans le chômage de longue durée, avec toutes les problématiques de précarité qui s'en suivent. Etre au chômage de longue durée alors que les difficultés de recrutement sont fortes : cette situation est inacceptable pour chaque chômeur, elle est incompréhensible pour nos concitoyens, elle est inconcevable pour nos entreprises.

C'est la raison pour laquelle le premier ministre a annoncé le 27 septembre 2021 un plan de réduction des tensions de recrutement, mobilisant près de 1,4Md€ dont 800M€ dédiés aux demandeurs d'emploi et plus spécifiquement aux demandeurs d'emploi de longue durée (cf. présentation en annexe 1).

La mise en œuvre de ce plan passe par la mobilisation des branches professionnelles, parce qu'elles sont en première ligne pour analyser les besoins en compétences de leurs entreprises d'une part, amener les demandeurs d'emploi vers les métiers qui recrutent d'autre part.

Dans le cadre de ce pacte, et suivant une logique de « gagnant-gagnant » :

1. L'Etat engagera des actions très volontaristes pour :

- **Amplifier l'offre de formation conçue sur mesure pour répondre aux besoins en compétences de vos entreprises.**

Le plan de réduction des tensions de recrutement amplifie et modifie le cadre et l'organisation des formations proposées aux entreprises pour répondre « juste à temps » aux besoins des entreprises.

- L'offre de formation de Pôle emploi (POEI/AFPR) ou des Régions qui est accompagnée d'une promesse d'embauche, est amplifiée par le plan de réduction des tensions
- Les formations sont construites sur mesure, le contenu des formations est défini avec l'employeur.
- La formation peut être réalisée dans l'entreprise et en situation de travail. L'entrée dans le poste se réalise donc de façon très rapide, le plus souvent pendant la formation

- **Mettre en place des ingénieries agiles pour répondre à ces besoins dans un délai court :**

- **Tester le financement de parcours certifiants, démarrés sous le statut de demandeur d'emploi, et finalisé sous le statut de salarié (cf. annexe 2).**

Cette approche permettra de répondre plus vite aux besoins des entreprises, et également au demandeur d'emploi d'accéder plus vite au statut de salarié.

Nb : Le contrat de professionnalisation expérimental sera également mobilisé par les entreprises de la branche pour répondre à des besoins de formation sur mesure et individualisés.

- **Financer des parcours de formation en situation de travail (AFEST) 100 % en entreprise :**
 - Financement d'une nouvelle fonction d'accompagnateur externe
 - Prise en charge de frais de tutorat à l'entreprise le cas échéant

Les entreprises et GEIQ industrie qui ont déjà utilisé l'AFEST apporteront à Pôle emploi leur retour d'expérience pour enrichir la production de cahiers des charges dédiés. Des illustrations en termes de durée, de séquençage de l'intervention des organismes de formation notamment, pourront nourrir ce cahier des charges.

○ **Mettre en contact les entreprises :**

- **Avec Pôle emploi**, par exemple pour proposer des approches ciblées et territorialisées de promotion des offres d'emploi d'entreprises du secteur de la métallurgie à l'attention des demandeurs d'emploi, et de promotion de profils candidats à l'attention des entreprises, dans le cadre d'événements de recrutement dédiés dans les agences Pôle emploi (#TousMobilisés).
Les entreprises de la branche professionnelle bénéficieront d'un contact dans chaque agence locale via son service entreprise.
- **Avec les Régions, en relayant les demandes de la branche professionnelle.**
Le Haut-commissariat aux compétences proposera une mise en relation avec les services des Régions là où les tensions de recrutement sont les plus importantes.

2. En contrepartie, la branche de la Métallurgie mobilisera les entreprises de son secteur, pour notamment :

○ **Elargir le sourcing candidats à une plus grande diversité de talents, dont les demandeurs d'emploi de longue durée.**

La réduction des tensions de recrutement est un impératif économique et social. Les difficultés rencontrées aujourd'hui par les entreprises pour recruter freinent le développement de leur activité, et donc la reprise économique.

Mais cette reprise économique ne profite pas non plus à tous les actifs : les embauches réalisées ne concernent pas assez les personnes les plus éloignées de l'emploi, les demandeurs d'emploi de longue durée.

- C'est pourquoi les entreprises et GEIQ industrie s'engageront à intégrer les demandeurs d'emploi de longue durée parmi leurs cibles de sourcing.
- Afin d'accélérer et de faciliter les embauches, les entreprises pourront s'appuyer également sur le service public de l'emploi, qui mobilisera les outils du plan de réduction des tensions de recrutement pour remobiliser et former les demandeurs d'emploi aux métiers qui recrutent (cf. supra et annexe).

○ **Promouvoir auprès des entreprises et faciliter la mise en œuvre des actions de formation, notamment la POEI en modalité AFEST, ainsi que concourir à identifier les besoins de plusieurs entreprises sur des métiers proches sur un même territoire.**

○ **Accueillir de façon plus importante encore les jeunes et demandeurs d'emploi pour la découverte des métiers, la réalisation de temps d'immersion, de stages professionnels et d'alternance**, via des périodes de mise en situation professionnelle type PMSMP, qui permettent à l'entreprise de repérer les bons candidats, aux demandeurs d'emploi de découvrir des métiers, notamment dans le cadre du parcours de remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée.

○ **Accueillir des personnes en recherche d'emploi, et notamment des DELD, en formations 100 % emploi, c'est-à-dire en préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) ou en action de formation préalable au recrutement (AFPR).**

- **Bénéficier du financement par l'Opco2i des dispositifs 2i Contrat de pro accompagné** pour construire des parcours de professionnalisation « sur mesure » correspondant aux besoins en compétences des entreprises et favoriser l'insertion professionnelle de tout type de public.
- **Partager les données** d'observation disponibles sur l'accès et le maintien dans l'emploi des alternants, des lycéens de lycées pro, des demandeurs d'emploi formés, et contribuer à la conception de l'outil Octopilot qui rassemble toutes les données publiques relatives à l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle.

De façon concomitante, la branche poursuivra sa démarche de renforcement de l'attractivité des métiers de la métallurgie en travaillant de façon systémique sur l'ensemble des facteurs améliorant les environnements de travail et renforçant la qualité de l'emploi : contenu des métiers, intégration dans l'emploi, mobilité professionnelle, gestion et lisibilité des parcours professionnels, etc... Seront également analysées :

- Les raisons des mobilités professionnelles vers d'autres secteurs d'activité et d'autres métiers après un début de parcours dans le secteur de la métallurgie.
- Les raisons de la faible attractivité de certains métiers perçue par les demandeurs d'emploi, dont les enseignements et résultats seront partagés avec le service public de l'emploi, et les conditions de réussite nécessaires pour mobiliser les demandeurs d'emploi sur les formations relatives aux métiers en tension. Seront croisées les attentes des professionnels de la branche et de Pôle emploi en région pour accompagner au mieux l'attractivité de ces métiers.

Elle se concentrera sur 3 métiers en tension : soudeurs, chaudronniers et techniciens de maintenance.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces engagements partagés et leur suivi,

- Le pacte s'appuiera sur :
 - Un comité de pilotage trimestriel
 - Quelques objectifs ciblés portant sur l'effectivité des actions ci-dessus, ainsi des objectifs cibles notamment de contrats de professionnalisation en faveur des DELD, et d'AFPR/POEI, des indicateurs de réalisation et de résultats liés, définis par le comité de pilotage
- Pôle emploi présentera les outils du plan de réduction des tensions de recrutement aux entreprises du secteur, dans le cadre de webinaires nationaux ou territorialisés.

SIGNATAIRES

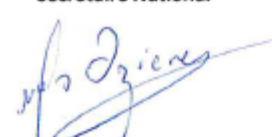
Ministère du travail

Ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion  Elisabeth BORNE	Haut-commissaire aux compétences  Carine SEILER
--	---

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

Président  Eric TRAPPIER

La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

Secrétaire National  Bruno AZIERE
--

La Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

Secrétaire Fédéral  Edwin LIARD
--

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T

Secrétaire National  Marc AUBRY
--

ANNEXES

Annexe 1
Les principales mesures du plan pour la réduction des tensions de recrutement, du point de vue de l'entreprise

- **L'entreprise souhaite accompagner la mobilité ou la reconversion de ses salariés**
 - o Le Fonds National pour l'Emploi (FNE) est abondé pour financer 50.000+ formations longues de 400h en moyenne pour la reconversion, 300.000+ formations courtes de 40h en moyenne répondant aux enjeux immédiats de reprise particulièrement ciblés pour les TPE-PME
 - o Transco est simplifié pour être plus accessible aux PME, ouvert au financement de reconversions dans le cadre de rupture conventionnelle collective ou d'un accord de GEPP, et les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles disposeront de moyens renforcés
- **L'entreprise a une offre d'emploi, ne trouve pas les candidats**
 - o Le plan amplifie le nombre de formations des Régions : 50.000+ actions, sur mesure et privilégiant la formation en situation de travail
 - o Le plan amplifie également le nombre de POEI / AFPR financées : 15.000+ actions dont les taux d'accès à l'emploi à 6 mois sont d'environ 85%
- **L'entreprise veut élargir son vivier de candidats pour recruter plus facilement**
 - o Le plan permet d'élargir le sourcing de candidats, en travaillant en amont sur la remobilisation/ remise en dynamique professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée : 35.000+ actions de redynamisation, et des actions spécifiques à leur attention.
 - o Une aide au demandeur d'emploi de longue durée en POEI ou AFPR (jusqu'à 1.000€, 500€ à l'entrée et 500€ à l'issue) facilitera l'accès et le suivi de la formation
- **L'entreprise veut former en alternance**
 - o Le plan crée une aide à l'employeur (jusqu'à 8.000€) pour l'embauche en contrat de pro d'un demandeur d'emploi de longue durée, rapprochant le coût du recrutement de celui d'un jeune en contrat de pro

Le détail des mesures du plan : (ctrl+clic pour ouvrir le lien ci-après)
[dp plan reduction tensions recrutement 270921_22h14.pdf \(gouvernement.fr\)](#)

Annexe 2

Tester le financement de parcours certifiants, démarrés sous le statut de demandeur d'emploi, et finalisé sous le statut de salarié :

Exemple de passerelle formation emploi :

- Le parcours certifiant démarre sous le statut de demandeur d'emploi, pour acquérir les 1ers blocs de compétences nécessaires à la tenue du poste ;
- Le demandeur d'emploi est embauché par une entreprise dès la maîtrise des 1^{er} gestes (cela permet une embauche rapide pour le demandeur d'emploi et une mise à disposition de la personne également dans un délai court pour l'entreprise) ;
- Le demandeur d'emploi poursuit sa formation certifiante (acquisition des derniers blocs de compétences) sous le statut de salarié ;
- La formation est financée par le PIC dès lors que le parcours est bien certifiant et que l'entreprise prend l'engagement de libérer du temps à la personne afin qu'elle puisse terminer son parcours certifiant. Sous ces deux conditions, la totalité du parcours serait prise en charge par le plan d'investissement dans les compétences.

Rapport annuel 2021 de la CPPNI de la branche de la métallurgie

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels impose aux branches professionnelles de mettre en place, par accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Selon l'article L.2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce diverses missions d'intérêts général, dont l'établissement d'un rapport annuel d'activité.

Le rapport comprend un bilan portant sur les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes suivants :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires de travail (durée et aménagement du travail, travail de nuit, travail à temps partiel et travail intermittent)
- Repos quotidien
- Jours fériés
- Congés payés et autres congés
- Compte épargne temps

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel complète le contenu du rapport d'activité de la CPPNI par un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans la branche de la métallurgie, l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI a été conclu le 5 février 2020.

Conformément aux dispositions légales, le présent rapport s'articule en deux parties :

- La première partie comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise portant sur les thèmes relatifs à la durée du travail
- La seconde partie du bilan comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



RAPPORT ANNUEL DE LA CPPNI DE LA BRANCHE DE LA
MÉTALLURGIE - 2021

18 février 2022

INTRODUCTION

Rapport annuel d'activité



**Bilan des accords collectifs d'entreprise portant sur les thèmes relatifs à la durée du travail
(Partie 1)**



**Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, et Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
(Partie 2)**

PARTIE 1

Bilan des accords collectifs
d'entreprise portant sur les
thèmes relatifs à la durée
du travail

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

CHAMP DE L'OBLIGATION

Le rapport comprend un **bilan** portant sur les **accords collectifs d'entreprise** conclus sur les thèmes ci-dessous, et en particulier, de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche :

Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

(Durée et aménagement du travail, travail de nuit, temps partiel et travail intermittent)

Repos quotidien

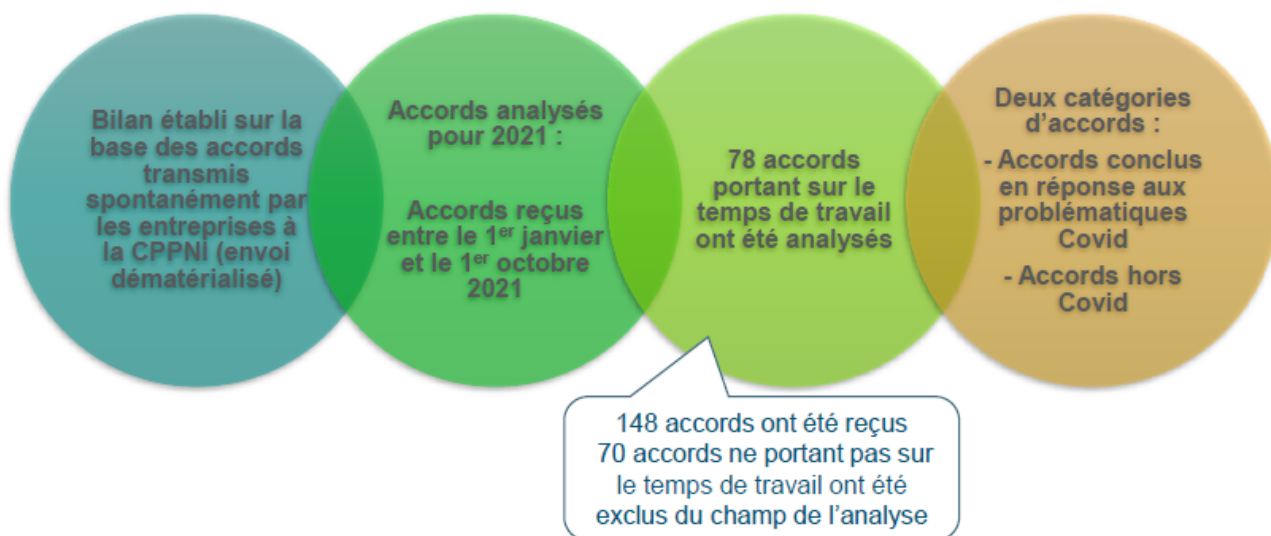
Jours fériés

Congés payés et autres congés

Compte épargne-temps

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

OUTILS ET METHODE

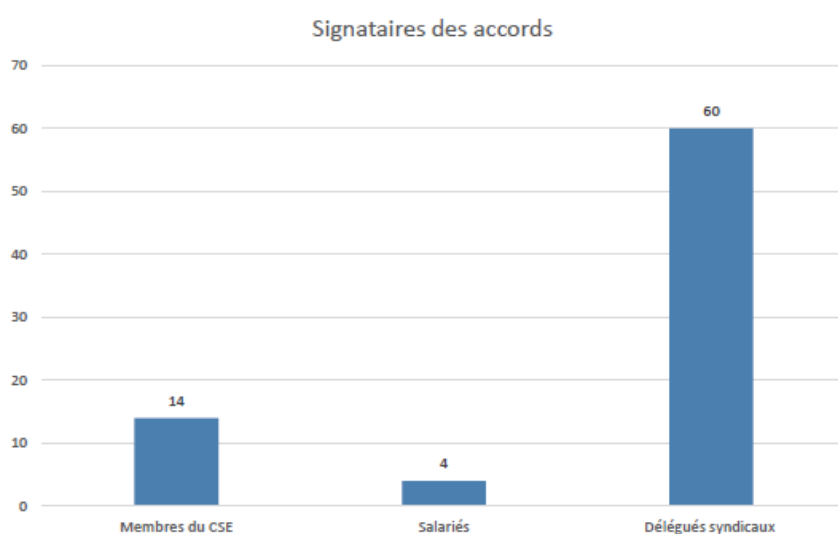


PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

GENERALITES

MODALITES DE CONCLUSION DES ACCORDS

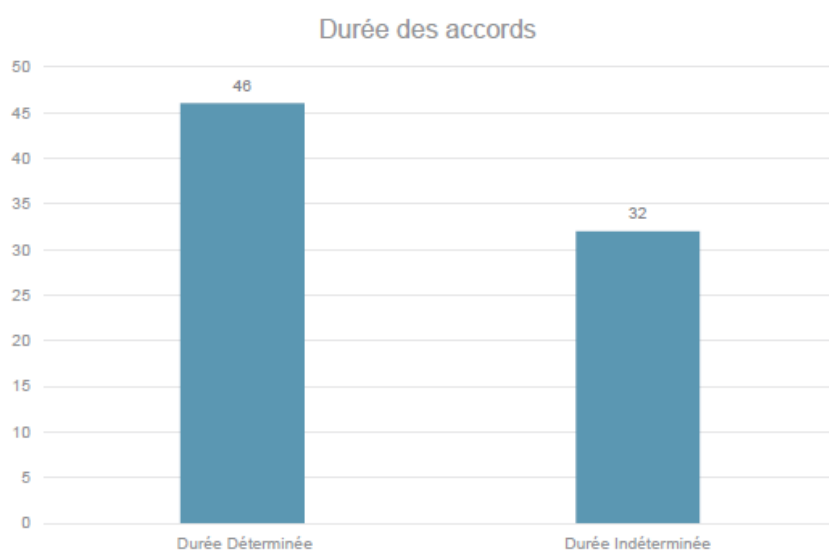


En grande majorité, les accords sont conclus avec les DS

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

GENERALITES

MODALITES DE CONCLUSION DES ACCORDS (suite)

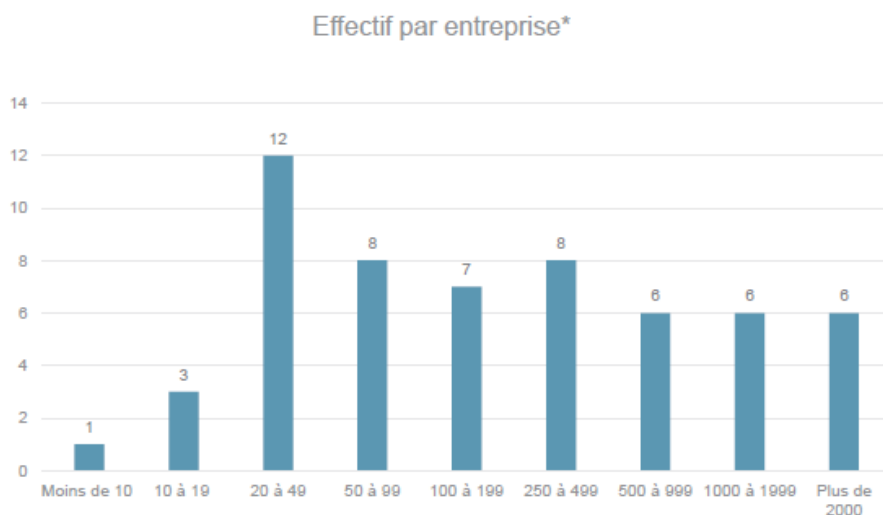


En majorité,
les accords
sont conclus
pour une
durée
déterminée

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

GENERALITES

EFFECTIFS DES ENTREPRISES CONCERNEES



Les effectifs des entreprises concernées sont hétérogènes

PARTIE 1 - SOMMAIRE

- I. LES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE CONCLUS EN 2021
SUR DES THÈMES RELATIFS À LA DURÉE DU TRAVAIL POUR
RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES ENGENDRÉES PAR LE
COVID-19

- II. LES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE CONCLUS EN 2021
SUR DES THÈMES RELATIFS À LA DURÉE DU TRAVAIL HORS CAS
DU COVID-19

PARTIE 1

**I. LES ACCORDS COLLECTIFS
D'ENTREPRISE CONCLUS EN 2021 SUR
DES THÈMES RELATIFS À LA DURÉE DU
TRAVAIL POUR RÉPONDRE AUX
PROBLÉMATIQUES ENGENDRÉES PAR LE
COVID-19**

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS COVID : OBJET

Objet des accords
relatifs à la durée
du travail conclus
pour répondre à la
COVID

CP

Pluri-
annualisation

11

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS COVID : CP

Ordonnance n° 2020- 323
du 25 mars 2020 portant
mesures d'urgence en
matière de congés payés,
de durée du travail et de
jours de repos



L'employeur peut
**imposer ou
modifier la date de
prise de 6 jours de
congés payés au
maximum**

Expiré



AU NIVEAU DE LA BRANCHE : Accord national du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19, qui n'a pas été prolongé en 2021.

AU NIVEAU DES ENTREPRISES : Plusieurs accords collectifs ont été conclus

12

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS COVID : CP

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Nombre maximal de jours de CP concernés	6 jours (ouvrables)	L'Accord collectif national du 3 avril 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n'a pas été prolongé en 2021.	1 accord: 5 jours ouvrés 1 accord : 3 jours ouvrés porté à 5 jours ouvrés par avenant
Ordre de priorité selon le type de congé	Aucun ordre de priorité	L'Accord collectif national du 3 avril 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n'a pas été prolongé en 2021.	Seul 1 accord prévoit un ordre de priorité : 1. RTT 2. CP 3. CET 4. Congés sans soldes
Délai de prévenance minimal	1 jour franc	L'Accord collectif national du 3 avril 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n'a pas été prolongé en 2021.	Deux accords ne fixent pas de délai de prévenance, puisqu'ils fixent par avance les jours imposés.

13

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS COVID : CP

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Période de prise pendant laquelle l'employeur peut modifier ou imposer la date des CP	Jusqu'au 30 septembre 2021	L'Accord collectif national du 3 avril 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n'a pas été prolongé en 2021.	1 accord : jusqu'au 30/04/2021 porté par avenant au 31/12/2021 1 accord : jusqu'au 31/05/2021
Fractionnement	Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche détermine les règles de fractionnement des CP	L'Accord collectif national du 3 avril 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n'a pas été prolongé en 2021.	Aucun accord prévoit de dispositions à ce sujet.
Congés simultanés des conjoints ou partenaires pacsés	L'accord peut prévoir la possibilité de déroger à l'obligation d'attribuer un congé simultané	L'Accord collectif national du 3 avril pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n'a pas été prolongé en 2021.	Aucun accord prévoit de dispositions à ce sujet.

14

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS COVID : PLURI-ANNUALISATION

Loi n° 2016-1088 du
8 août 2016
(« Loi Travail »)
=> art. L. 3121-41 et
suivants du Code du
travail

Dans la branche:
Conclusion d'un accord
d'entreprise encadré
par l'accord de branche

L'employeur peut
**prévoir une
organisation du
travail sur une
période pluri-
hebdomadaire ne
pouvant excéder
trois ans**



AU NIVEAU DE LA BRANCHE : Accord du 23 septembre 2016
relatif à l'emploi dans la métallurgie (art. 10)

Expiré

AU NIVEAU DES ENTREPRISES : 1 accord collectif et ses six
avenants ont été conclus

15

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS COVID : PLURI-ANNUALISATION

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Période d'application de l'accord	3 ans maximum	L'accord d'entreprise peut être conclu pour 3 ans maximum	1 accord et 6 avenants ont été conclus - Accord: 1 an Renouvelé par chaque avenant après dialogue social
Seuil de déclenchement des HS	Obligation de fixer une limite haute de paiement des HS au mois le mois	Pas de disposition	43h45 heures

PARTIE 1

II. LES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE CONCLUS EN 2021 SUR DES THÈMES RELATIFS À LA DURÉE DU TRAVAIL **HORS CAS DU COVID-19**

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS COVID : OBJET

Objet des accords
relatifs à la durée
du travail conclus
**hors cas du
COVID-19**



PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : CP

ACCORDS RELATIFS AUX CONGES PAYES (CP)

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : CP ET CEF

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelle s d'entreprise
Congés supplémentaires de fractionnement	Un accord collectif d'entreprise peut prévoir que le fractionnement du congé principal ne donne pas droit aux congés supplémentaires de fractionnement	Aucune disposition	5 accords : pas de CP supplémentaires 1 accord prévoit l'octroi d'une prime de fractionnement en contrepartie du fait de ne pas avoir bénéficié de quatre semaines consécutives, sous condition de ne pas avoir pris les jours supplémentaires de fractionnement.

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
JOURNEE DE SOLIDARITE

ACCORDS RELATIFS A LA JOURNEE DE SOLIDARITE (JS)

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : JS

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Modalités d'exécution	L'accord peut prévoir soit: - le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ; - le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 CT - toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées	Aucune disposition	15 accords prévoient que la journée de solidarité est accomplie par : - le travail de sept heures de travail (quatre accords collectifs) ; - la prise d'un jour de repos qui peut être au choix : - un RTT (dix accords collectifs) ; - un jour d'annualisation (dix accords collectifs) ; - un jour de récupération (un accord collectif).

22

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : CET

ACCORDS RELATIFS AU COMPTE EPARGNE-TEMPS
(CET)

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : CET

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Condition d'ancienneté	Aucune disposition	Aucune disposition	4 accords : 1 an 1 accord: trois mois 2 accords: aucune ancienneté
Alimentation	Alimentation en temps et/ou en argent	Alimentation en temps et en argent	1 accord : suspend l'alimentation du CET. 7 accords : alimentation en temps. Parmi eux: - 5 accords : alimentation avec la 5ème semaine de congés payés et les congés conventionnels d'ancienneté ; - 1 accord : alimentation uniquement avec les RTT non pris par les salariés dans la limite de 5; - 1 accord : alimentation avec 5 jours ouvrés de congés payés maximum.

24

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : CET

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Plafond du nombre de jours	Aucune disposition	Aucune disposition	Sept accords collectifs - 2 en fonction de l'âge du salarié ; - 1 à 15 jours ; - 1 à 30 jours, dans la limite de 10 jours par an ; - 1 à 40 jours ; - 1 à 60 jours ouvrés ; - 1 à 80 jours, dans la limite de 10 jours par an.
Utilisation / gestion	Utilisation en temps et/ou en argent	Utilisation en temps et/ou en argent	4 accords : temps et argent. 2 accords : temps.

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

**ACCORDS HORS COVID :
« Modulation »**

ACCORDS RELATIFS A L'AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PERIODE
SUPERIEURE A LA SEMAINE POUVANT ALLER
JUSQUE TROIS ANS

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
« Modulation »

Période annuelle	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Volume moyen hebdomadaire et variation de l'horaire	1607h par an	35h	5 accords : 35 heures
Période de référence	1 an ou 3 ans, si un accord collectif de branche l'autorise.	1 an ou 3 ans	1 accord: 4 semaines 4 accords : 1 an
Plage de variation de la durée du travail	Aucune	Aucune	1 accord: 48h 2 accords: 21h pour les périodes basses et 48h pour les périodes hautes 1 accord: 24h pour les périodes basses et 46h pour les périodes hautes (variables selon la température).

27

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
« Modulation »

Période pluri-annuelle	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Seuil de déclenchement des HS	Au-delà de 1607 heures par an	Aucune disposition	3 accords : 1607h par an 1 accord: 1603h par an 1 accord: 140h pour 4 semaines
Délai de prévenance pour modifier la programmation indicative	Défini par accord et à défaut 7 jours	7 jours	1 accord : 2j ouvrés 1 accord: 3j voire moins en cas d'urgence 1 accord: 8j ouvrés 1 accord: 7j ouvrés voire moins avec système de bonification

28

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
AMENAGEMENT DU TEMPS DE
TRAVAIL - RTT

ACCORDS RELATIFS A L'AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL - RTT

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : RTT

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Octroi de JRTT	Possibilité de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, de 1 an ou 3 ans.	Possibilité de réduire l'horaire de travail à 35h par l'octroi de jours de repos.	7 accords prévoient l'octroi de JRTT
Période de référence	1 ou 3 ans	1 an	5 accords: 1 an, avec l'année civile comme référence
Volume de travail	Aucune disposition	Aucune	2 accords: 37h 1 accord: 36h50 1 accord: 36h45 1 accord: 39h cet accord ramène le volume horaire moyen à 38h et non 35.

30

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : RTT

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Modalités d'attribution des JRTT	Aucune disposition	Aucune disposition	6 accords prévoient un mode acquisitif
Délai de prévenance	Délai raisonnable et à défaut 7j	Aucune disposition	1 accord: 5j ouvrés 1 accord: 4 semaines 1 accord: 7j

31

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : RTT

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Modalités de prise des RTT	Aucune disposition	Garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25% des JRTT. La date de prise des RTT sera, autant que possible, programmée en début d'année.	5 accords: partagent la prise des RTT entre l'employeur et le salarié 3 accords: prise des RTT par journée 3 accords: prise des RTT par journée ou demi-journées 1 accord: possibilité de 2 RTT anticipés 4 accords fixent un délai de prévenance pour les RTT pris à l'initiative du salarié 2 accords envisagent la modification de la prise des RTT sous réserve d'un délai de prévenance

32

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : HS

ACCORDS RELATIFS AUX HEURES
SUPPLEMENTAIRES (HS)

33

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : HS

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Taux de majoration	Fixation par accord : Mini 10% A défaut d'accord 25% (8 premières heures) et 50% (heures suivantes)	25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà Exception : entreprises ≤ 20 salariés, les 4 premières heures = 10%.	3 accords : taux légaux 2 accord : 25% pour toutes les HS 1 accord : 25% pour toutes les HS jusqu'à la 42 ^{ème} heure puis 50% dans la limite de 46 heures 1 accord : 50% pour les heures au- delà de 44h (accord de modulation de 4 semaines) 1 accord: 20% pour toute les HS 1 accord: suppression du paiement des HS pour une compensation par repos de remplacement exclusivement 1 accord: taux prévus par l'accord de branche.

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : HS

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Contingent	A défaut d'accord: 220 h	220 heures En cas de modulation : 175 heures	2 accords : 220h 1 accord : 282h 1 accord : 300h 1 accord: 370h 1 accord: 410h 1 accord: 600h
Repos compensateur de remplacement (RCR)	Possibilité de remplacer le paiement des HS par l'attribution d'un repos compensateur (accord ou DUE)	Si DS subordonnée à la conclusion d'un accord En l'absence de DS : absence d'opposition du CSE Absence de DS et de CSE : accord du salarié	6 accords prévoient le remplacement du paiement des HS par l'attribution d'un repos 1 accord: remplacement de tout ou partie des HS 1 accord: laisse le choix au salarié entre paiement de l'intégralité des HS ou une répartition 50/50 entre le paiement et le remplacement par un repos 2 accords: remplacement de toute ou partie des HS dans la limite respectivement de 35 et 80h

35

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : HS

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Délai de prise RCR	6 mois suivant l'ouverture du droit	6 mois suivant l'ouverture du droit	1 accord : réponse dans les meilleures délais. L'employeur peut imposer le prise de tout ou partie du repos sous un maximum de 21h par période de référence. 1 accord : délai de 6 mois renouvelable une fois 1 accord: 4 mois 2 accords: prise du RCR par heure admise Aucun accord ne mentionne de délai de prévenance pour modifier la date de prise
Contre- partie obligatoire en repos (COR) - Modalités de prise	Le Code du travail détermine les règles applicables (prise lorsque le repos atteint 7 heures, délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit...)	Délai de 6 mois	5 accords : rappel des règles légales

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : HS

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Modalités de prise de la COR	Dès que la durée du repos atteint 7h. Prise par journée ou demi-journée et dans un délai maximum de 2 mois. La durée pendant laquelle la COR peut être différée ne peut excéder 2 mois.	COR doit être prise dans un délai maximum de 6 mois, sous réserve d'un report par l'employeur.	3 accords : rappellent les règles légales 1 accord: précise que le COR doit être pris dans un délai de 4 mois, sous peine de perte du droit pour le salarié.

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

**ACCORDS HORS COVID :
FORFAITS**

**ACCORDS RELATIFS AUX FORFAITS ANNUELS
EN JOURS ET FORFAIT ANNUELS EN HEURES**

38

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
FORFAIT JOURS

Forfait jours	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Volume max	218 jours	218 jours	12 accords: 218 jours 1 accord: 216 jours 1 accord : définit 14 jours de repos par an, sans définir le nombre de jours travaillés. 1 accord: renvoie aux dispositions de branche

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
FORFAIT JOURS

Forfait jours	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Suivi de la charge de travail	Si accord: obligation de prévoir les modalités d'évaluation et de suivi régulier A défaut, l'employeur doit: - établir un document de contrôle indiquant le nombre de jours travaillés - s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de RQ et RH - et organiser un entretien annuel	Décompte du nbre et de la date des jours travaillés, des jours de RH, CP et RTT établi par l'employeur Le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation du travail et de sa charge de travail Entretien annuel	Deux accords prévoient : un décompte mensuel des jours travaillés/non travaillés recensés dans un logiciel ou fichier Excel, un entretien avec le supérieur hiérarchique dans les 30 j de la demande du salarié (dispositif d'alerte) et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Un accord prévoit : un décompte mensuel des jours travaillés, un droit d'alerte avec le supérieur hiérarchique en cas de surcharge constatée avec 8 jours de délai et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Un accord prévoit : un calendrier trimestriel des jours travaillés/non travaillés, un entretien avec le supérieur hiérarchique dans les 8 jours de la demande du salarié (dispositif d'alerte) et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique.

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
FORFAIT JOURS

Forfait jours	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Suivi de la charge de travail (suite)	Si accord: obligation de prévoir les modalités d'évaluation et de suivi régulier A défaut, l'employeur doit: - établir un document de contrôle indiquant le nombre de jours travaillés - s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de RQ et RH - et organiser un entretien annuel	Décompte du nombre et de la date des jours travaillés, des jours de RH, CP et RTT établi par l'employeur Le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation du travail et de sa charge de travail Entretien annuel	Un accord prévoit : un calendrier mensuel des jours travaillés, un entretien avec le supérieur hiérarchique dans les 15j de la demande du salarié (dispositif d'alerte) et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Un accord prévoit : un calendrier trimestriel des jours travaillés/non travaillés, un dispositif d'alerte à disposition du salarié et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Un accord prévoit : un calendrier mensuel des jours travaillés/non travaillés, un entretien avec le supérieur hiérarchique dans les 8j de la demande du salarié (dispositif d'alerte) et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Sept accords prévoient: un calendrier mensuel des jours travaillés/non travaillés, et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique.

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
FORFAIT JOURS

Forfait jours	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Rachat de jours de repos	Nécessite l'accord écrit du salarié et le taux de majoration ne doit pas être inférieur à 10%; Rachat ne peut porter le nombre de jours travaillés à 235j sur l'année.	Possibilité de proposer au salarié de renoncer à tous ses JRTT sauf un. Complément de salaire correspondant à une journée de travail.	6 accords: rachat majoré de 10% 1 accord: rachat sans majoration 1 accord: rachat avec une majoration au prix réel d'une journée de forfait 2 accords: possible rachat dans la limite de 235j
Droit à la déconnexion	Obligation de l'accord collectif prévoyant le forfait en jour de prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion	Aucune disposition	9 accords: rappellent les dispositions légales Certains accords fixent les modalités du droit à la déconnexion.

42

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
FORFAIT JOURS

Forfait jours	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Forfait jours réduit	Aucune disposition	Aucune disposition	8 accords prévoient la possibilité de conclure une convention de forfait pour un volume inférieur à 218j.

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : FORFAIT HEURES

Forfait heures	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Volume horaire	Aucune disposition mais les dispositions légales relatives aux durées maximales du travail restent applicables	35 heures majorées de 20%	1 accord: prévoit la mise en place des forfaits en heures sur l'année pour une durée de travail de 1778h
Suivi de la charge de travail	Pas de disposition	Document de contrôle établi par l'employeur qui fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail du salarié. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur	1 accord : prévoit un document de suivi rempli mensuellement par le salarié

Trois accords collectifs prévoient la mise en place de forfait sans référence horaire en rappelant les dispositions légales

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
TRAVAIL EN EQUIPES

ACCORDS RELATIFS AU TRAVAIL EN EQUIPES

45

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
TRAVAIL EN EQUIPES

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Nombre d'équipes	Aucune disposition	ANB : Un accord d'entreprise peut prévoir l'organisation de travail en continu. L'horaire hebdomadaire effectif est de 33 h 36 en moyenne, ce qui correspond, le plus souvent, à une organisation du travail en 5 équipes	1 accord : 2 équipes
Volume horaire	En cycle continu: ≤ en moyenne sur l'année à 35h par semaine travaillée		1 accord: 2 équipes avec durée du travail de 35h par semaine
Délai de prévenance	Aucune disposition	Aucune disposition	1 accord: délai de prévenance de 4j, sauf circonstances très exceptionnelles

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

**ACCORDS HORS COVID :
HORAIRES INDIVIDUALISES**

ACCORDS RELATIFS AUX HORAIRES
INDIVIDUALISES

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID : HORAIRES INDIVIDUALISES

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelle s de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Volume horaire	Aucune disposition	Aucune disposition	1 accord prévoit une durée hebdomadaire ou quotidienne qui varie selon le mode d'aménagement du temps de travail applicable au salarié
Report des heures supplémentaires	A défaut d'accord : 3 heures max par semaine Le report cumulé ne peut excéder 10 heures	Aucune disposition	1 accord prévoit le report d'une semaine à une autre : - de 10h de crédit. Les heures au-delà ne sont pas comptabilisées; - de 3h en débit. Les heures au-delà entraînent une retenue sur salaire

PARTIE 1 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
DISPOSITIF D'ASTREINTE

ACCORDS RELATIFS AUX ASTREINTES

PARTIE 1

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE RELATIFS A LA DURÉE DU TRAVAIL

ACCORDS HORS COVID :
DISPOSITIF D'ASTREINTE

	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles de branche	Dispositions conventionnelles d'entreprise
Modalités d'organisation	A défaut d'accord, le délai de prévenance est de 15j sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que les salariés soient avertis au moins un jour franc à l'avance	Aucune disposition	3 accords prévoient la mise en place de dispositifs d'astreinte de semaine et de week-end: - 1 accord prévoit un délai de prévenance de 4 semaines - 1 accord prévoit un délai de prévenance de 15j - 1 accord ne prévoit pas de délai de prévenance (délai légal de 15j e par défaut)
Contreparties	Contrepartie en argent ou en repos	Aucune disposition	3 accords prévoient des contreparties sous forme de primes: - Primes de week-end: de 55 à 217€ - Primes de semaine: de 175 à 300€

50

PARTIE 2

Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, et bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

L'Observatoire Paritaire Prospectif et Analytique des Métiers et des Qualifications de la Métallurgie

Depuis 2004, l'UIMM fait partie de l'Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et Qualifications de la Métallurgie. Cette instance paritaire, a été créée dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la métallurgie.

L'Observatoire a pour mission d'éclairer les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs concernés sur l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie métallurgique, les pratiques et tendances constatées en matière de recrutement et de mobilité, les évolutions de l'emploi et les besoins en compétences.

NB : Les données présentées dans ce bilan sont principalement issues de la base mise à disposition de la branche par l'observatoire (<http://www.outil-regional-obs-meta.fr/>) en 2020. L'observatoire ayant récemment changé de prestataire, certains chiffres mis à disposition de la branche n'ont pu être actualisés.



Observatoire paritaire,
prospectif et analytique
des métiers et qualifications
de la Métallurgie

PARTIE 2

Action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de :

- I. Classification
- II. Promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle
- III. Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes
- IV. Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

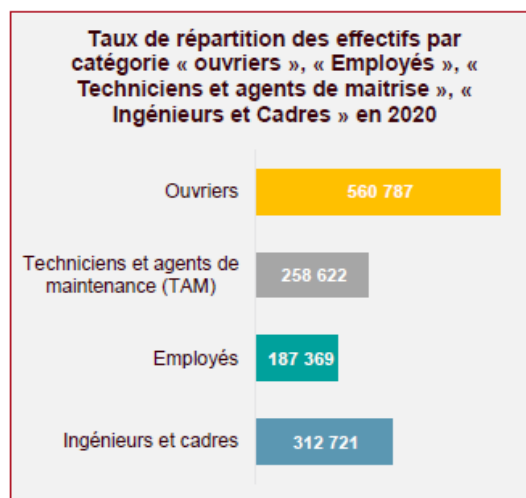
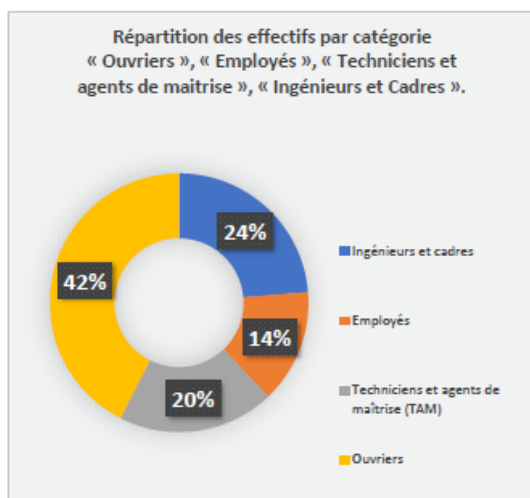
I. CLASSIFICATION

1. Mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche par catégorie
2. Mesure annuelle de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie
3. Evolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie
4. Méthode actuelle de classification dans la branche
5. Projet de modernisation du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie

I. LA CLASSIFICATION

1. Mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche par catégorie

La branche prévoit quatre catégories : « Ouvriers », « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise », « Ingénieurs et Cadres ».



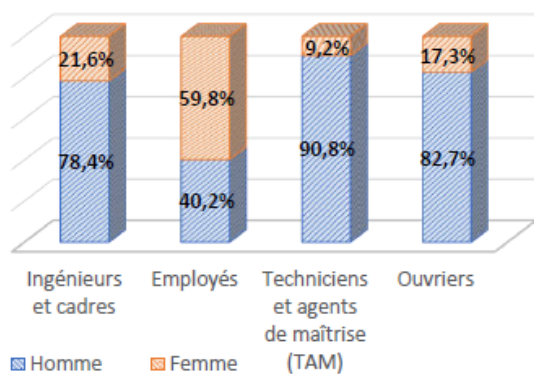
Sources : ACOSS, DADS, Enquête emploi, Recensement

I. LA CLASSIFICATION

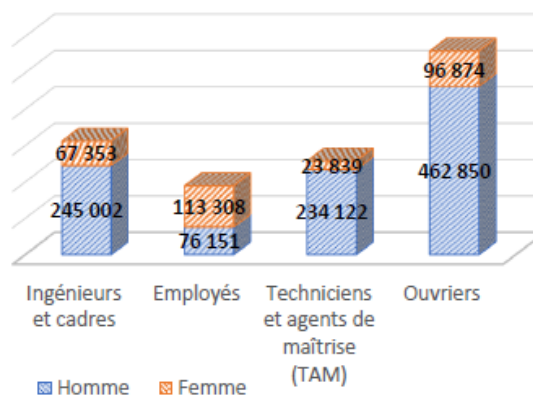
2. Mesure annuelle de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie

Les femmes sont majoritaires parmi la catégorie « Employés », soit 59,8%. Elles représentent par ailleurs une part plus importante chez les « Ingénieurs et cadres » que dans les catégories « TAM » ou « Ouvriers » en 2020.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR
CATÉGORIE « OUVRIERS »,
« EMPLOYÉS », « TECHNICIENS », « CADRES »
(2020)



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR
CATÉGORIE « OUVRIERS »,
« EMPLOYÉS », « TECHNICIENS », « CADRES »
(2020)

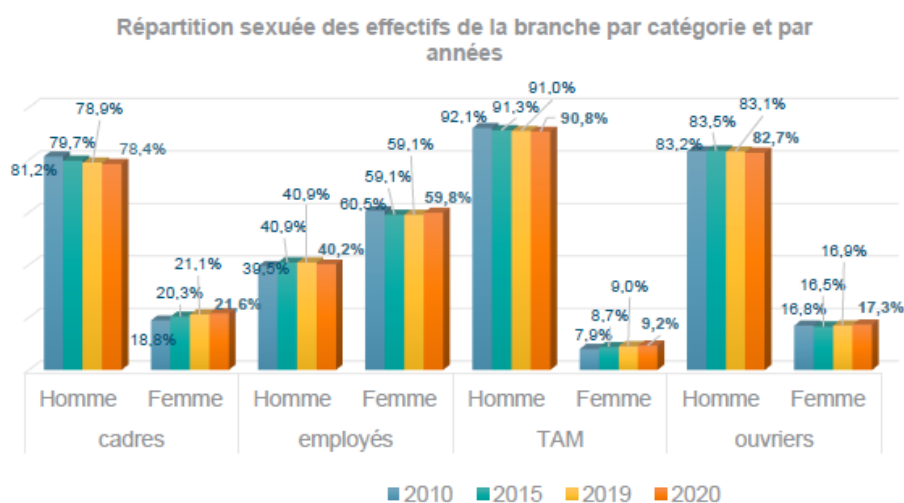


Sources : ACOSS, DADS, Enquête emploi, Recensement

I. LA CLASSIFICATION

3. Evolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie

Le taux de femmes a principalement progressé au sein de la catégorie « TAM » entre 2010 et 2020. Une augmentation est aussi à noter dans les catégories « Ouvriers » et « Cadres ».



Sources : ACOSS, DADS, Enquête emploi, Recensement

. LA CLASSIFICATION

4. Méthode actuelle de classification dans la branche

Mensuels :

Le classement du salarié est déterminé à partir du classement des fonctions exercées

3 filières de personnel

- Ouvriers / Administratifs et techniciens / Agents de maîtrise
- 5 niveaux comprenant chacun 3 échelons
- Les définitions de niveaux sont basées sur 4 critères classant :
 - Autonomie / Responsabilité / Type d'activité / Connaissances requises
- Les définitions des échelons sont basées sur 2 critères classant complémentaires :
 - Complexité / Difficulté

Critères non-discriminants

Ingénieurs et cadres

- Aucun critère classant
- La position I = une « garantie » pour les jeunes diplômés (en fonction des diplômes, de l'âge et de l'ancienneté)
- 4 niveaux :
 - Position II
 - Position III.A
 - Position III.B
 - Position III.C
- Progressions Automatiques dans les PI et PII

Critères non-discriminants

I. LA CLASSIFICATION

5. Convention collective nationale de la métallurgie



I. LA CLASSIFICATION

5. Convention collective nationale de la métallurgie

- Objectif de la nouvelle classification :
 - Organiser et classer les emplois d'une entreprise les uns par rapport aux autres ;
 - Constituer une hiérarchisation transparente et équitable des emplois sur laquelle viennent s'appuyer les différents processus RH des entreprises.
- Fonctionnement de la nouvelle classification :

La nouvelle classification fonctionne avec un référentiel unique

qui comprend
-6 critères classants et
-10 degrés d'exigence.

Les critères
-sont indépendants et
-ont tous le même poids.

Critères non-discriminants

Le classement se fait ensuite sur 18 classes d'emploi.

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

1. Formation des entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle
2. Promotion des métiers de la branche
3. Les partenariats
4. La formation professionnelle
5. L'Index égalité

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

1. Formation des entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle

L'UIMM a souhaité accompagner les entreprises de la métallurgie en développant une formation d'une journée permettant à chaque entreprise de :

Comprendre la notion d'égalité professionnelle, les différentes réglementations applicables, leurs périmètres et leurs champs d'applications

Appréhender, dans leur ensemble, les différentes obligations pesant sur l'employeur en matière d'égalité professionnelle tout particulièrement l'obligation de négocier et l'obligation de couverture ainsi que l'index

Maîtriser l'application pratique et le calendrier de ces différentes obligations

Identifier les infractions à la réglementation relative à l'égalité professionnelle et les sanctions qui y sont associées

Connaître les implications coercitives, comme non coercitives, du droit de l'égalité professionnelle

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2. Promotion des métiers de la branche

a. L'attractivité de l'industrie

Objectifs

- ✓ Faire de l'industrie un secteur de choix pour la jeunesse,
- ✓ Démontrer que l'apprentissage est une voie d'excellence pour se former à ses métiers.

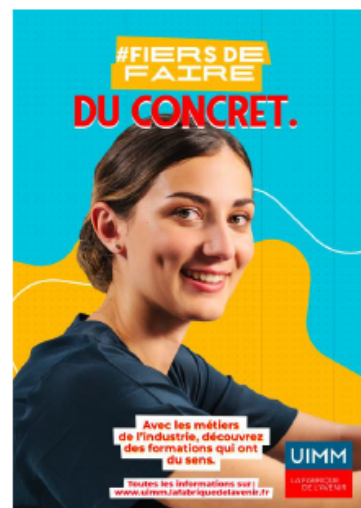
Le sens guide les choix de vie des jeunes.

Une campagne qui montre que les métiers de l'industrie, et les formations qui y mènent, ont du sens, notamment à travers la parole de celles et ceux qui sont fiers de faire, pour les inspirer, les conseiller et leur donner envie de les rejoindre.

Comment ?

Via une stratégie d'influence sur les réseaux sociaux pour capter leur attention, via leurs codes, et les mobiliser grâce à des influenceurs.

En les inspirant également grâce aux témoignages de nos apprentis, et en les conseillant avec des messages et des expériences adaptées à leurs usages.



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2. Promotion des métiers de la branche

a. L'attractivité de l'industrie

Comment créer du lien entre les jeunes et l'industrie ? En utilisant le digital et les réseaux sociaux et en premier lieu Instagram. L'objectif : capter leur attention pour les faire venir sur le site de l'UIMM pour se renseigner et aller plus loin dans leur recherche d'informations,



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2. Promotion des métiers de la branche

a. L'attractivité de l'industrie

Montrer la réalité de l'industrie avec des témoignages de femmes. Afin de mettre en avant et de présenter la réalité de l'industrie, la branche a développé une animation éditoriale sur ses différents sites internet et supports

- Exemple : Un numéro spécial Parcours de Femmes dans l'industrie pour le magazine #IndustrielsEngagés



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2. Promotion des métiers de la branche

a. L'attractivité de l'industrie

Valoriser les actions de notre réseau territorial

- Une valorisation **sur nos réseaux sociaux**, de témoignages de salariées, d'initiatives et de contenus produits par le réseau.
- Le relai des publications des acteurs du réseau sur le thème de la mixité.



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2. Promotion des métiers de la branche

b. L'attractivité des métiers et des formations autour de temps forts

Semaine de l'industrie et Semaine de l'apprentissage dans l'industrie en novembre 2021

Des moments de très forte mobilisation dans les territoires qui viennent compléter les actions menées tout au long de l'année,



Les UIMM territoriales organisent durant cette semaine, voire sur plusieurs semaines, des opérations pour favoriser les échanges, faire évoluer l'image de l'industrie et susciter la curiosité



Une semaine durant laquelle tous les Pôles formation ouvrent leurs portes pour inviter les jeunes et leur famille à découvrir les métiers, la réalité de l'industrie et valoriser l'apprentissage

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2. Promotion des métiers de la branche

b. L'attractivité des métiers et des formations dans l'industrie avec l'apprentissage comme voie privilégiée

La campagne #JeFabriqueMonAvenir

- Pour promouvoir l'industrie et ses métiers et donner envie aux jeunes de s'y projeter, la campagne #JeFabriqueMonAvenir, diffusée notamment sur les réseaux sociaux s'appuie sur le portrait de 8 apprentis (dont 2 jeunes femmes) qui concilient épanouissement personnel et professionnel.



Fanny, apprentie en électronique



Magaly, apprentie en électrotechnique

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

2. Promotion des métiers de la branche

c. Les outils à destination des entreprises de la branche

Le Kit' Métiers

Véritable centre de ressources sur les métiers de la métallurgie, le Kit Métiers a vocation à **promouvoir ses métiers industriels qui recrutent et qui forment**.

La branche de la Métallurgie s'est engagée dans la **refonte du Kit Métiers**, qui deviendra à partir de 2021 : le **KIT METIERS 2**.

Ce large éventail de vidéos avec une structure commune (parcours, métier, missions, accès au métier, infographie récapitulative) présentera les métiers de la métallurgie.

Le sujet des femmes dans l'industrie fait également l'objet d'une présentation spécifique, pour pouvoir **sensibiliser et construire des projets dans les territoires** sur la Mixité, l'égalité professionnelle dans les métiers industriels.



www.kit-metiers.fr

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

3. Les partenariats

a. Un 1er partenariat avec Pôle Emploi et avec des Associations

La **Convention UIMM/Pôle Emploi** (septembre 2018 – septembre 2021) se présente comme un **plan d'actions national** partagé sur 2 axes :

- **Améliorer l'information sur les métiers** et la communication sur **l'attractivité du secteur de l'industrie** et ses nombreuses opportunités d'emploi.
- Agir pour **satisfaire les besoins en recrutement** de l'industrie au bénéfice du **placement des demandeurs d'emploi**.



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

3. Les partenariats

a. Un 1er partenariat avec Pôle Emploi et avec des Associations

L'association « Elles bougent »

- L'Association regroupe des établissements d'enseignement supérieur, des fédérations, des entreprises industrielles partenaires (industriels et équipementiers des secteurs de l'automobile, de l'aérospatial, du ferroviaire, du maritime, de l'énergie....) qui souhaitent recruter plus de talents féminins.
- **Elles Bougent** propose des marraines aux collégiennes, lycéennes et étudiantes qui souhaitent s'orienter vers des métiers industriels.
- De plus en plus d'**UIMM** territoriales mettent en place des partenariats pour promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes filles.



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

3. Les partenariats

a. Un 1er partenariat avec Pôle Emploi et avec des Associations

L'association « Capital Filles »

- Créée en 2012 en partenariat avec les Ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « **Capital Filles** » accompagne les jeunes filles des quartiers populaires & des zones rurales.
- Son action repose sur **l'engagement conjoint** de « marraines », collaboratrices volontaires des entreprises partenaires, et des enseignant(e)s qui, ensemble, **favorisent les choix d'orientation des jeunes filles et leur rencontre avec le monde de l'entreprise.**



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

3. Les partenariats

b. La mobilisation de nouveaux partenaires et le développement des partenariats existants aux côtés de l'UIMM

Un réseau de partenaires

- Proposer aux acteurs de l'orientation et de l'emploi des **outils concrets pour informer et orienter** vers les métiers & formations industriels.
- Mettre en place des **actions sur les territoires** pour faciliter l'accès des publics vers un emploi industriel.



Signature du partenariat avec
l'UIMM le 23/11/2021



Renouvellement du partenariat
avec l'UIMM
prévue 2nd trimestre 2022



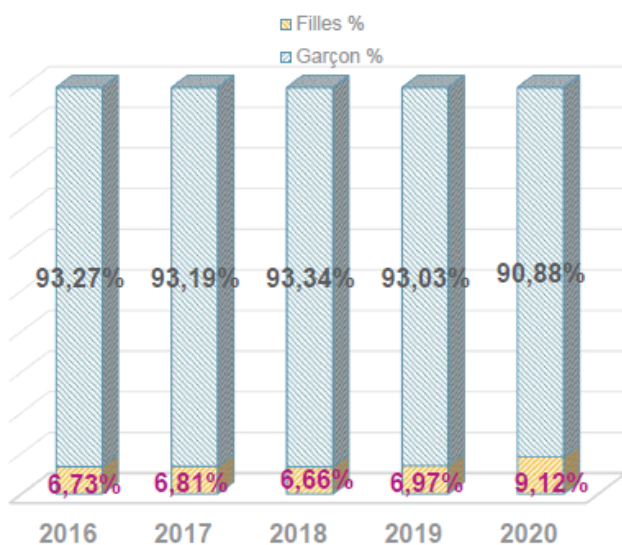
Signature d'un
1^{er} partenariat avec l'UIMM
prévue 1^{er} semestre 2022

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

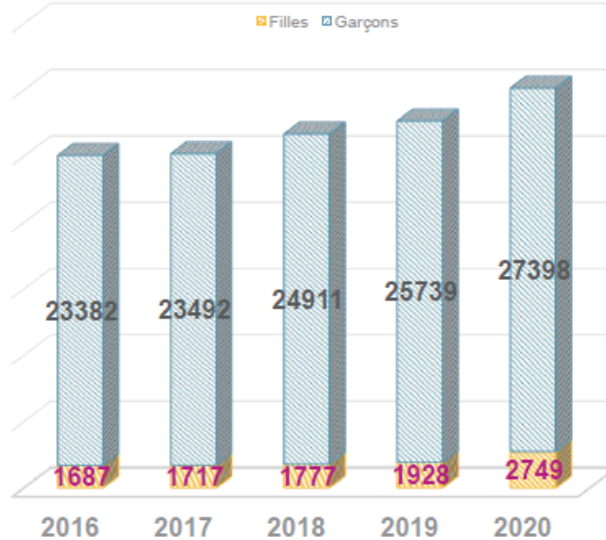
4. La formation professionnelle

a. Les contrats d'apprentissage

APPRENTIS DANS LES CFAI DE LA BRANCHE, RÉPARTIS PAR SEXE



APPRENTIS DANS LES CFAI DE LA BRANCHE, RÉPARTIS PAR SEXE



Source : Bilan Apprentissage 2020 des CFAI

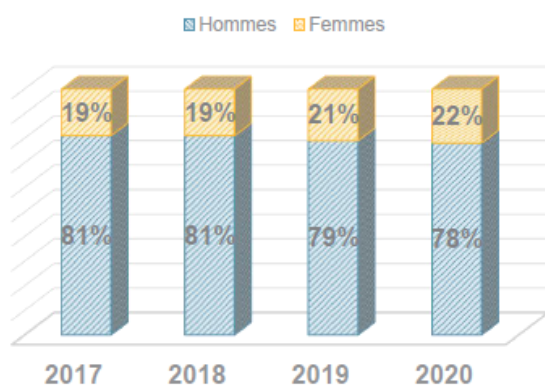
74

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

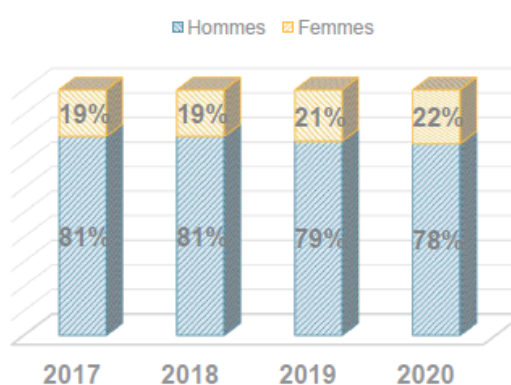
4. La formation professionnelle

b. Les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM)

CQPM RÉPARTITION H/F
(ORIGINE DES CANDIDATS ADMIS PAR ANNÉE)



CQPM RÉPARTITION H/F
(ORIGINE DES CANDIDATS ADMIS PAR ANNÉE)

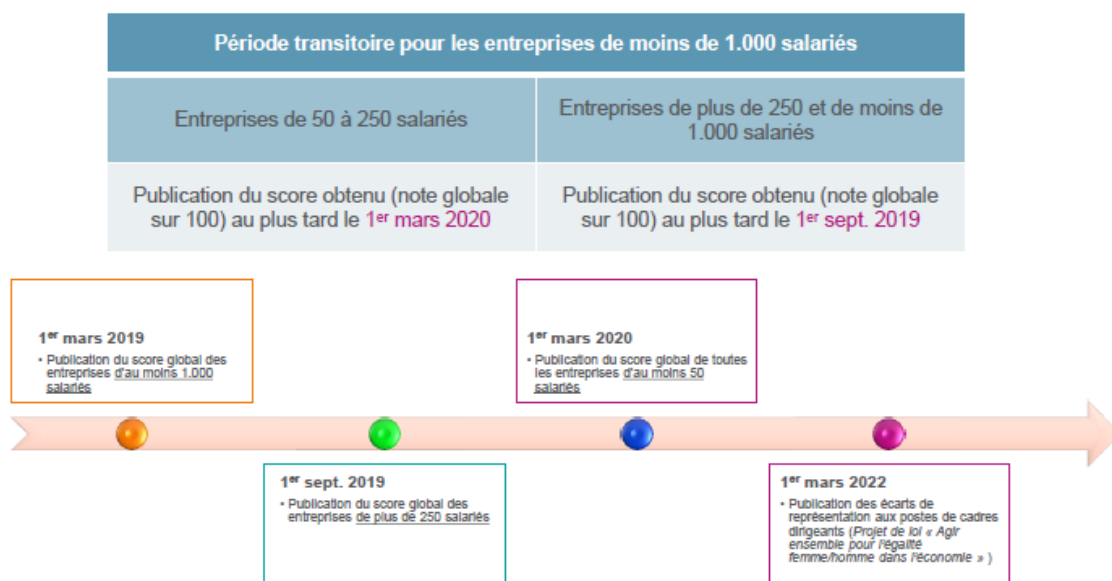


Source : Bilan GTP Certifications 2020

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

5. L'Index égalité

a. Une entrée en vigueur différée selon la taille de l'entreprise



II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

5. L' Index égalité

b. Point d'étape du déploiement de l'Index par le Ministère du Travail

La note moyenne s'élève à **85/100**

La note moyenne des entreprises de 1 000 salariés est de **88,3/100**

56% des entreprises ont une note >75.

2% des entreprises ont la note = 100

56 entreprises ont une note <75 depuis 3 ans

S'agissant des entreprises
de plus de 50 salariés
(1^{er} mars 2021)

Près de 3 000 entreprises (13%) ont obtenu **0** sur l'indicateur relatif au **retour de congé maternité** et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2006

¼ des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité

Il y a encore **43%** des entreprises ont moins de 2 femmes dans les **10 meilleures rémunérations**

Source : Index de l'Egalité professionnelle 2021

77

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

5.L' Index égalité

c. Accompagnement des entreprises par le Ministère du Travail et l'inspection du travail

- Pour accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index et favoriser son appropriation, les **services du Ministère du Travail** ont :
 - ❖ **Informé** chaque entreprise de leurs **nouvelles obligations** ;
 - ❖ **Publié** un **simulateur de calcul en ligne** intitulé « **Index Egapro** », ainsi que deux tableurs Excel de calcul de l'Index ;
 - ❖ **Édité** un **Questions / Réponses** (mis à jour régulièrement) ;
 - ❖ **Désigné** des **référents Égalité** parmi les agents des Dreetts.
- Les indicateurs peuvent être calculés de façon automatique via les **logiciels de paie**.

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

5. L'Index égalité

Document téléchargé
plus de 346 fois depuis
sa mise en ligne !

d. Accompagnement des entreprises par la branche

Réalisation de Questions / Réponses « personnalisé Métallurgie »

- Ces **Questions / Réponses** (*mis à jour en janvier 2021*) réalisées par la branche recensent les **questions directement posées par les entreprises**, afin de répondre au plus près aux problématiques techniques et pratiques relatives au calcul et à la publication de leurs Index égalité (notamment en ce qui concerne la répartition des postes selon la classification de 1975 ou celle prévue pour les ingénieurs et cadres de la Métallurgie) :
 - ❖ L'un concerne les **entreprises de plus de 250 salariés** ;
 - ❖ L'autre concerne les **entreprises de 50 à 250 salariés** : intégrant les précisions apportées par le Ministère du Travail ces derniers mois, ainsi que de nouvelles questions spécifiques aux entreprises de 50 à 250 salariés.

II. PROMOTION DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

5. L'Index égalité

d. Accompagnement des entreprises par la branche

Création de tableurs de calcul, en fonction de la taille de l'entreprise

- L'UIMM a souhaité aller plus loin dans l'accompagnement des entreprises de la métallurgie en **développant deux macro Excel** permettant à chaque entreprise, selon sa taille, **d'obtenir automatiquement le résultat de leur Index** en saisissant leurs données :
 - ❖ L'une concerne les entreprises de plus de 250 salariés
 - ❖ L'autre concerne les entreprises de 50 à 250 salariés
- Ces tableurs ont notamment été conçus de façon à tenir compte du **système spécifique de classification de la branche** Métallurgie.

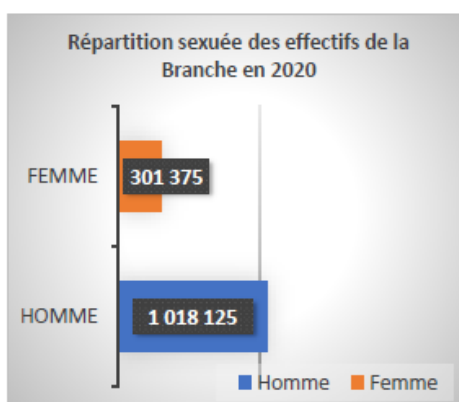
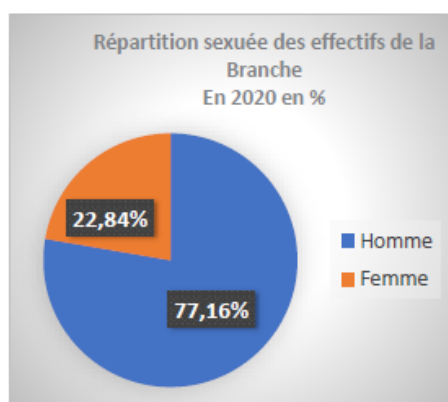
III. DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA RÉPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Répartition sexuée des effectifs de la branche
2. Evolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche
3. Répartition sexuée des effectifs par secteur d'activité de la branche

III. DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA RÉPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Répartition sexuée des effectifs de la Branche

En 2020, avec 77 % d'hommes parmi ses effectifs, la branche est une branche dite «non mixte», la mixité étant atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche.

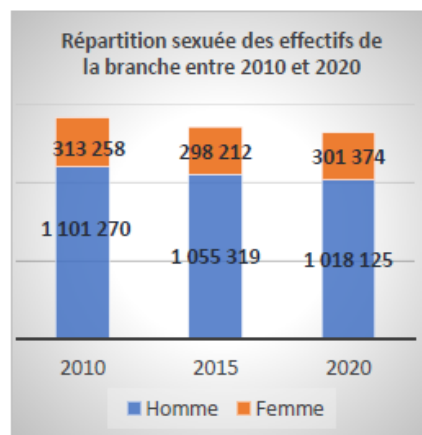
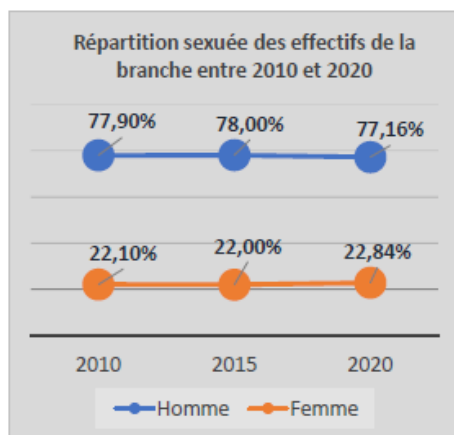


Sources : ACOSS, DADS, Enquête emploi, Recensement

III. DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA RÉPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2. Evolution de la répartition sexuée des effectifs de la Branche

La part des femmes dans la Métallurgie, après une légère baisse dans les années 2015, est de nouveau en progression en 2020.

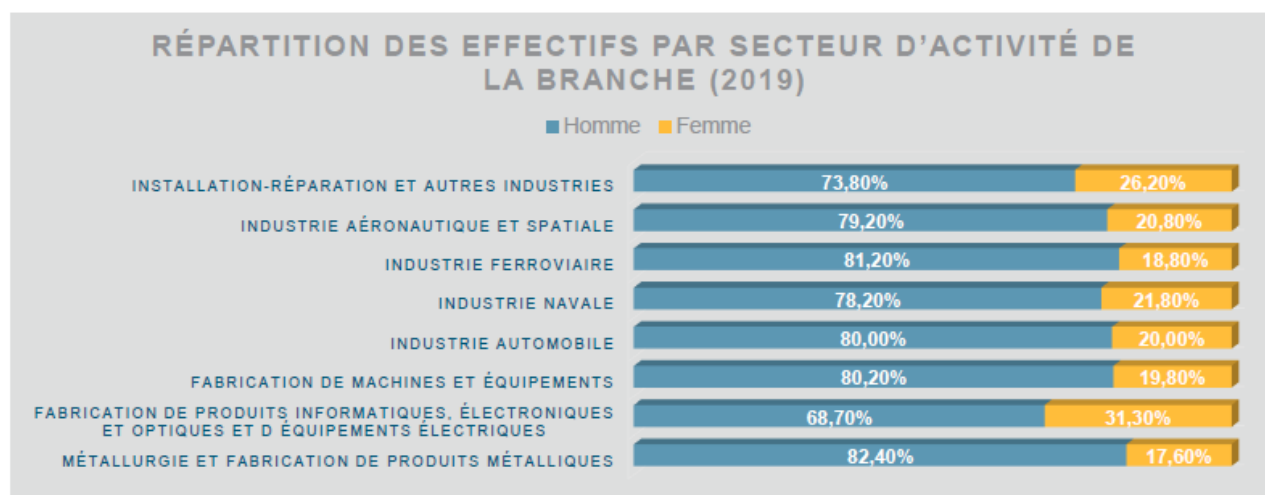


Sources : ACOSS, DADS, Enquête emploi, Recensement

III. DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA RÉPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

3. Répartition sexuée des effectifs par secteur d'activité de la branche

Les femmes sont mieux représentées dans les secteurs « installation-réparation » et « fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques et d'équipements électriques » au sein de la branche en 2019.



Sources : ACOSS, DADS, Enquête emploi, Recensement

84

IV. BILAN DES OUTILS MIS À DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

1. Accompagnement des entreprises par le Ministère de l'économie, des finances et de la relance
2. Accompagnement des entreprises par la branche

IV. PRÉVENTION ET ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

1. Accompagnement des entreprises par le Ministère de l'économie, des finances et de la relance

- Le conseil pour la mixité dans l'industrie a pour objectif de mettre en œuvre un programme d'actions concrètes pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie, faciliter leur accès à des fonctions de responsabilité ou à des fonctions opérationnelles et de R&D.
- L'UIMM a participé à l'élaboration du « **guide de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes dans l'industrie** » issu d'un travail collaboratif entre les membres du Conseil de la Mixité et des entreprises consultées, dont une version internationale a récemment été publiée. Ce guide :
 - Est destiné à toutes les entreprises du secteur industriel, quelle que soit leur taille, **souhaitant faire progresser l'égalité en leur sein** ;
 - S'articule autour de trois grands axes regroupant **30 bonnes pratiques** :
 - **Attirer** les femmes dans l'industrie
 - **Garder les talents** féminins dans l'industrie
 - Permettre aux femmes d'**évoluer** dans l'industrie
 - Met en œuvre le plan d'actions élaboré par le Conseil de mixité pour **féminiser l'industrie**.



86

IV. PRÉVENTION ET ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Document téléchargé
plus de 300 fois depuis
sa mise en ligne !

2. Accompagnement des entreprises par la branche

a. Mise à jour du modèle de règlement intérieur

- L'UIMM a souhaité accompagner les entreprises de la métallurgie dans l'élaboration de leur règlement intérieur en permettant à chaque entreprise :

- De satisfaire aux obligations légales et réglementaires en vigueur ;
- D'opter pour des mesures adaptées aux besoins et à la réalité de l'établissement ou de l'entreprise ;
- De prévenir les situations de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste ;
- De sanctionner toute pratique de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.



87

IV. PRÉVENTION ET ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

2. Accompagnement des entreprises par la branche

b. Information par tout moyen en matière de harcèlement sexuel

- L'UIMM a mis à disposition des entreprises de la métallurgie un **outil pour informer leurs salariés** des mesures destinées à **prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel** en application de l'article L. 1153-5 du Code du travail.

INFORMATION PAR TOUT MOYEN EN MATIÈRE DE HARCELEMENT SEXUEL EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.1153-5 DU CODE DU TRAVAIL

Créé par : Article 203-33 1. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexuelle qui soit portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'infraction est également constituée : 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imputés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imputés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements constituent une répétition ; 3. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'agir de toute façon de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ; 4. - Les faits mentionnés aux 1 et 3 sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ; Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 €, écartelé lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité qu'il confère ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une différence physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; 6° Par l'intermédiaire d'un service de communication de public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ; 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ; 8° Par un délinquant du par toute autre personne ayant eu la victime une attitude de droit ou de fait.	
Actions complémentaires, civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel : • Actions contentieuses civiles : système de conseil de prévention • Actions contentieuses pénales : (Dépôt d'une plainte auprès : - du procureur de la République - du procureur de justice - de la gendarmerie - ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance)	Consignes des services et services complémentaires (L. 1153-1 du Code du travail) : - Médiateur du travail ou service de santé au travail compétent (indiquer l'adresse et le numéro d'appel) - Inspecteur du travail compétent et ou de l'inspection compétent (indiquer l'adresse et le numéro d'appel) - Défenseur des droits (indiquer l'adresse et le numéro d'appel) - Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (pour les entreprises d'au moins 250 salariés) (indiquer l'adresse et le numéro d'appel) - Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres (indiquer l'adresse et le numéro d'appel)



ACCORDS D'ENTREPRISE

Renault S.A.S accord relatif au « contrat de solidarité et d'avenir » du 28 février 2022

A la suite de l'apparition, début 2020, de la Covid-19 en France et ses conséquences majeures en termes d'activité, un recours à l'activité partielle dite « classique » a été nécessaire dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord.

Afin de protéger l'ensemble des salariés des pertes de rémunération associées à cette situation, un accord permettant de sécuriser, via un système contributif et solidaire, la rémunération des salariés quel que soit leur statut, a été conclu le 2 avril 2020, intitulé « contrat de solidarité et avenir » (CSA).

Au cours de l'année 2020, le gouvernement a créé un nouveau dispositif d'activité partielle, nommé « Activité Partielle Longue Durée » (APLD) auquel les entreprises peuvent avoir recours en cas de baisse durable d'activité.

Compte tenu des prévisions d'activité de Renault Group pour l'année 2021, des négociations se sont engagées, en janvier de cette même année, afin de conclure un accord permettant :

- D'assurer aux salariés qui seraient placés en APLD une protection équivalente à celle prévue dans le cadre de l'accord CSA du 2 avril 2020 tout en conservant les principes de contribution qui en étaient issus ;
- Aux salariés dits « vulnérables » qui continuaient à être placés en activité partielle dite « classique », de bénéficier d'un complément leur assurant un maintien à 100% de leur rémunération.

C'est dans ce contexte qu'un accord dit « CSA2021 » a été conclu.

Au milieu du 1^{er} trimestre 2021, les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord ont fait face, en plus de la crise sanitaire qui perduraient, à une pénurie historique des semi-conducteurs faisant ainsi chuter de manière abrupte l'activité. Un accord permettant le recours à l'APLD a donc été conclu dès le 1^{er} mars 2021 pour une durée de 12 mois.

L'accord CSA2021 devant initialement arriver à échéance le 31 décembre 2021, un avenant de révision a été signé le 20 octobre afin de prolonger jusqu'au 28 février 2022, date d'échéance de l'accord d'APLD précité.

Compte tenu des prévisions d'activité pour l'année 2022 de la persistance de la crise des semi-conducteurs, un nouvel accord d'APLD a été négocié. Dans le but de continuer à sécuriser, via un système contributif, la rémunération des salariés, une négociation visant à la conclusion d'un nouvel accord CSA a été concomitamment initiée.

C'est l'objet du présent accord qui a été signé par FO.



**Contrat de solidarité et d'avenir
du 28 février 2022**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock
International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly et Renault Electricity**

Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

Confidential C



PREAMBULE

A la suite de l'apparition, début 2020, de la Covid-19 en France et ses conséquences majeures en termes d'activité, un recours à l'activité partielle dite « classique » a été nécessaire dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord.

Afin de protéger l'ensemble des salariés des pertes de rémunération associées à cette situation, un accord permettant de sécuriser, via un système contributif et solidaire, la rémunération des salariés quel que soit leur statut, a été conclu le 2 avril 2020, intitulé « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA).

Au cours de l'année 2020, le Gouvernement a créé un nouveau dispositif d'activité partielle, nommé « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD) auquel les entreprises peuvent avoir recours en cas de baisse durable d'activité.

Compte tenu des prévisions d'activité de Renault Group pour l'année 2021, des négociations se sont engagées, en janvier de cette même année, afin de conclure un accord permettant :

- D'assurer aux salariés qui seraient placés en APLD une protection équivalente à celle prévue dans le cadre de l'accord CSA du 2 avril 2020 tout en conservant les principes de contribution qui en étaient issus ;
- Aux salariés dits « vulnérables », qui continuaient à être placés en activité partielle dite « classique », de bénéficier d'un complément leur assurant un maintien de 100% de leur rémunération.

C'est dans ce contexte qu'un accord dit « CSA2021 » a été conclu.

Au milieu du 1^{er} trimestre 2021, les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord ont fait face, en plus de la crise sanitaire qui perduraient, à une pénurie historique des semi-conducteurs faisant ainsi chuter de manière abrupte l'activité. Un accord permettant le recours à l'APLD a donc été conclu dès le 1^{er} mars 2021 pour une durée de 12 mois.

L'accord CSA2021 devant initialement arriver à échéance le 31 décembre 2021, un avenant de révision a été signé le 20 octobre afin de le prolonger jusqu'au 28 février 2022, date d'échéance de l'accord d'APLD précité.

Compte tenu des prévisions d'activités pour l'année 2022 et de la perdurance de la crise des semi-conducteurs, un nouvel accord d'APLD a été négocié.

Dans le but de continuer à sécuriser, via un système contributif, la rémunération des salariés, une négociation visant à la conclusion d'un nouvel accord CSA a été concomitamment initiée.

C'est l'objet du présent accord.

RG JFN MR
MF

Page 2 sur 8

Confidential C



ARTICLE 1 – MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU CONTRAT DE SOLIDARITE ET D'AVENIR

Comme évoqué au préambule du présent accord, les accords CSA de 2020 et de 2021 ont permis de sécuriser, via un dispositif contributif, la rémunération des salariés quel que soit leur statut, pendant les périodes d'activité partielle auxquelles ont dû recourir les entreprises parties prenantes compte tenu des crises liées à la COVID19 et à la pénurie des semi-conducteurs.

Ce faisant, afin de faire perdurer ces principes et ainsi, continuer d'avoir un dispositif à la fois universel, unique et équitable, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Principes généraux

La présente partie a pour but de définir les dispositions applicables en cas de recours à l'APLD afin d'assurer aux salariés des garanties équivalentes à celles de l'accord CSA 2021 tout en faisant perdurer le principe de contribution existant en son sein.

Garanties convenues

- Afin d'assurer la protection de tous les salariés quel que soit leur statut et ainsi préserver leurs ressources, il est décidé de garantir leur rémunération nette à 100%, accessoires compris, pendant toute période d'APLD.

Cet engagement s'applique dès lors que les taux d'indemnisation et d'allocation prévus par l'Etat demeurent (à savoir respectivement 70% et 60%).

En cas de modification de ces taux, la garantie évoquée précédemment ne s'appliquera plus et la commission d'application prévue à l'article 3 ci-dessous est réunie dans les plus brefs délais pour échanger sur la suite à donner.

- L'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est maintenue pendant toute période d'APLD.
- Continuent par ailleurs de s'appliquer les garanties collectives, retraite complémentaire (hors franchise AGIRC/ARRCO de 60h) ainsi que les droits à intéressement/participation.

Contributions prévues

Dans le cadre de ce nouveau CSA, les parties sont notamment convenues d'user des jours de CTE qui, depuis la conclusion de l'accord Re-Nouveau France 2025 du 14 décembre dernier, peuvent faire l'objet d'une pose individualisée.

Ce faisant, pour une durée cumulée de 5 jours, consécutive ou non, passée en APLD, les salariés concernés se voient prélever dans l'ordre de priorité suivant :

- Un jour de CTI (ou RTT). En fonction du nombre de jours passés en APLD, une proratisation est effectuée.
- Si le CTI est à zéro, jusqu'à 2 jours maximum de CTE/CTC sont alors prélevés sous réserve que le compteur soit au moins égal à 0 après le prélèvement.
Pour les salariés ayant un CTE/CTC supérieur à 10 jours, 3 jours pourront être pris.



- Au besoin, les jours de contribution nécessaires pourront être prélevés dans les autres compteurs disponibles suivants : compte transitoire (CT), repos compensateur (RC), Unité Pratique d'Atelier (UPA), ou Compte Epargne Temps (CET) ou congés payés (CP).

Cette contribution se fera dans la continuité de celle de l'accord CSA 2021.

- Enfin, pour les salariés placés en APLD qui ne disposent plus de jours dans les compteurs visés ci-dessus, les fonds chômage existants (CSA du 2 avril 2020 et accord chômage Renault s.a.s. de 2011) sont mobilisés.

Il est par ailleurs convenu que tout salarié peut demander à modifier la nature du jour prélevé à l'occasion des campagnes de régularisation qui sont déployées tous les trimestres civils ; la première ayant lieu le 30 juin 2022.

A cette occasion, le salarié peut modifier les jours prélevés en jours de CT, CP, RC, UPA, ou CET dès lors que le compteur choisi demeure au moins égal à zéro après le prélèvement effectué.

Toujours dans le cadre de ces campagnes de régularisation, le salarié peut également faire le choix de prendre jusqu'à 2 jours maximum de CTE/CTC (ou 3 jours si le CTE est supérieur à 10 jours), sous réserve que :

- Ceux-ci n'aient pas déjà fait l'objet de la contribution prévue au 2^{ème} tiret ci-dessus,
- et que le CTE demeure au moins égal à zéro après le prélèvement effectué.

Les jours de CTE, étant par principe à la seule disposition de l'employeur, il est convenu que les mesures définies ci-dessus emportent donc, pendant la durée d'application du présent accord, modification de l'utilisation du CTE, telle qu'elle est décrite à l'article 3.1.2. de l'accord Re-Nouveau France 2025.

Gestion de la charge de travail

L'APLD entraînant une suspension du contrat de travail, les salariés concernés ne peuvent être sollicités pour des activités professionnelles pendant cette période. Cela induit au final que les salariés d'une même entreprise ou établissement peuvent se trouver dans des situations de travail différentes qu'il est nécessaire de prendre en compte.

En outre, il peut arriver que des salariés initialement placés en APLD doivent au final travailler ; ce temps ne peut donc pas être comptabilisé au titre de l'activité partielle, les heures devant être comptabilisées comme du temps de travail effectif.

Ces diverses situations doivent être prises en compte dans la charge de travail des salariés concernés afin d'assurer la prévention des risques psycho-sociaux et un juste équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Pour ce faire, les parties sont convenues :

- Lors des bilans au titre de l'année 2021, les périodes d'APLD qui ont eu lieu doivent être prises en compte pour évaluer la réalisation des objectifs fixés en début d'année ;



- Si le recours à l'APLD est d'ores et déjà connu, ou même envisagé, au moment de la campagne de fixation des objectifs, il doit être pris en compte pour l'année en cours. Pour ce faire, les objectifs doivent faire l'objet d'une priorisation avec mise de côté de certains en adéquation avec le taux de réduction du temps de travail projeté ;
- L'APLD pouvant être mise en œuvre à n'importe quel moment, en un tel cas, et sauf exceptions, il faudra ajuster les objectifs en cours d'année afin de prendre en compte les périodes d'inactivité.

Toutes les entreprises parties au présent accord s'engagent à intégrer les principes précités dans leurs guides d'entretien.

ARTICLE 2 – ACCOMPAGNEMENT DES SALAIRES DITS « VULNERABLES »

Comme évoqué au préambule du présent accord, certains salariés demeurent en activité partielle « classique » compte tenu de la situation sanitaire actuelle parce qu'ils sont « personnes vulnérables ».

L'accord CSA2021 avait permis de maintenir à leur profit, sans contribution de leur part, un maintien de leur rémunération à 100%.

Cette situation particulière perdurant, les signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Salariés bénéficiaires

Les salariés concernés sont ceux qui se trouvent dans l'une des situations listées par le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021, ou tout autre texte modificatif ultérieur, dès lors que ceux-ci demeurent en vigueur et prévoient le placement en activité partielle « classique ».

Les salariés doivent justifier de leur situation dans les conditions réglementairement prévues.

Garanties convenues

Afin d'assurer la protection des salariés concernés, il est décidé de garantir leur rémunération nette à 100%, accessoires compris, pendant toute période pendant laquelle ils se trouvent en « AP personnes vulnérables ».

Par ailleurs, ils continuent à acquérir leurs droits à congés et repos de toute nature et bénéficient des garanties collectives, retraite complémentaire (hors franchise AGIRC/ARRCO de 60h) ainsi que les droits à intéressement/participation.

Le reliquat du fonds créé dans le cadre du CSA 2020 et celui de l'accord chômage Renault s.a.s. du 30 juin 2011 sont mobilisés pour compléter la rémunération à hauteur des garanties énoncées ci-dessus.



ARTICLE 3 – DISPOSITIFS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES

Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord, à durée déterminée, prend effet et arrive à échéance selon les modalités suivantes :

- Concernant l'article 1, il entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2022, en cas de recours à l'APLD. Il prend fin au plus tard le 28 février 2023, date d'échéance de l'accord d'APLD conclu le 18 février 2022, sous réserve de l'absence de modification des taux d'indemnisation ou d'allocation de l'APLD et ce, conformément au paragraphe intitulé « garanties convenues » ;
- S'agissant de l'article 2, il entre en vigueur au lendemain de l'échéance de l'accord CSA2021, soit le 1^{er} mars 2022 et prend fin au plus tard le 28 février 2023 tout en sachant qu'il peut cesser de produire effet avant le terme prévu, compte tenu de l'abrogation possible des dispositions légales et réglementaires liées aux « personnes vulnérables ».

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Par ailleurs, le présent accord porte révision de l'accord chômage du 30 juin 2011 conclu au sein de Renault s.a.s. en permettant ainsi l'utilisation du fonds chômage qui y est prévu dans le cadre du recours à l'APLD et ce, conformément aux dispositions énoncées ci-dessus.

En cas de modifications légales ou réglementaires qui conduiraient à une modification de l'équilibre financier de l'accord, les dispositions en cause seraient suspendues.

Commission centrale d'application

Une commission d'application du présent accord, composée de la direction et de trois représentants par organisation syndicale signataire, est créée.

Elle se réunit une fois par semestre sur convocation de la direction ou dans les plus brefs délais, en cas de :

- Modification des taux d'indemnisation et d'allocation prévus en matière d'APLD ou tout changement conduisant à une modification de l'équilibre financier de l'accord ;
- Epuisement des fonds chômage issus des accords collectifs « CSA2020 » et « indemnisation du chômage partiel au sein de Renault s.a.s. » du 30 juin 2011.



Elle a pour finalité d'échanger sur :

- Le nombre de salariés placés en AP au titre des dispositions existantes pour les « personnes vulnérables »,
- Le suivi de l'utilisation éventuelle des fonds chômage précités,
- Tout changement de taux d'indemnisation ou d'allocation portant sur l'APLD ou autre ayant un impact sur l'équilibre de l'accord.

Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.



Fait à Boulogne Billancourt, le 28 février 2022

Contrat de solidarité et d'avenir

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly et Renault Electricity

Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

Schneider Electric France : Accord sur les salaires 2022

La Direction et les organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES SEI-SEF se sont réunies les 14 décembre 2021, 6 janvier et 12 janvier 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2022 et se sont accordées sur les mesures du présent accord signé par FO Métaux.

DocuSign Envelope ID: 5948057E-86B3-45E5-91F1-0B7C73C6DFF2

Life Is On

Schneider
Electric

SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES
SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE

ACCORD SUR LES SALAIRES 2022

Internal

FD 1002 PAC FS 44 no 1
U. BULX DCE

DocuSign Envelope ID: 5948057E-86B3-45E5-91F1-0B7C73C6DFF2

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SEI-SEF se sont réunies les 14 décembre 2021, 6 janvier et 12 janvier 2022 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2022.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment :

- Au contexte économique des deux entités juridiques et du Groupe Schneider Electric,
- A la situation salariale des collaborateurs : le bilan simplifié de la Global Salary Review 2021 (GSR), une synthèse des chiffres clés liés à la rémunération collective.

Lors de la deuxième réunion, la Direction a fait un état des revendications des Organisations syndicales. Elle a ensuite formulé sa première proposition.

Après trois réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se sont accordées sur les mesures du présent accord.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions visent les salariés de Schneider Electric Industries et Schneider Electric France, à l'exception des salariés bénéficiaires de contrats conclus dans le cadre de l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) dont les rémunérations évoluent selon des modalités spécifiques définies dans l'accord collectif de Groupe du 14 juin 2019.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES PERSONNELS OATAM DE NIVEAU I À V INCLUS

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à 3 % de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- 1,7 % dédié aux augmentations générales. Celle-ci ne sera pas inférieure à 35 euros brut mensuel pour un salarié à temps plein.
- 1,3 % dédié aux augmentations individuelles visant à récompenser la performance individuelle. Ce budget sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.

Ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2022.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES INGÉNIEURS ET CADRES

Le budget global égal à 3 % de la masse salariale de la population concernée sera consacré aux augmentations individuelles visant à récompenser la performance individuelle.

Il sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.

Ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2022.

Intermail



DocuSign Envelope ID: 5948057E-86B3-45E5-91F1-0B7C73C6DFF2

ARTICLE 4 – BUDGET SPECIFIQUE DEDIE A LA RECHERCHE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le budget spécifique dédié à la recherche de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sera égal à 0,1% de la masse salariale de l'entreprise.

Cette mesure portera exclusivement sur le salaire de base et sera effective au 1^{er} avril 2022.

ARTICLE 5 – SALAIRES MINIMUMS SEI-SEF (SMSE) POUR LES OATAM

Les SMSE seront revalorisés à hauteur de 1,7% au 1^{er} avril 2022.

Il est rappelé que la revalorisation des SMSE entraîne de facto une augmentation corrélative, à la même date, des primes d'ancienneté.

ARTICLE 6 – REVALORISATION DES PRIMES D'EQUIPE

L'ensemble des primes d'équipe de jour, de nuit et de suppléance (hors primes de panier) seront réévaluées au 1^{er} avril 2022 à hauteur de 1,7 %.

ARTICLE 7 – NEGOCIATIONS RELATIVES AU TELETRAVAIL AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE

La Direction s'engage, à compter du mois de février 2022, à ouvrir des négociations visant à faire évoluer les dispositions relatives au Télétravail avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe Schneider Electric en France.

ARTICLE 8 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE REMUNERATIONS POUR LE PLAN 2022

La Direction s'engage à mettre en place une Commission de Suivi du présent accord qui aura pour objectif d'étudier l'application et les conséquences des mesures prises dans le cadre du Plan de Révision Salariale 2022. A cette fin, la Commission sera réunie avant la fin du mois d'octobre 2022. La Commission de suivi sera composée de 2 représentants de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES et signataire du présent accord.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2022.

Ces dispositions sont à valoir sur toutes autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales.

Le présent accord est établi en 5 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif.

Conformément aux articles L2231-8 et D2231-2 du Code du travail il sera déposé :

- En version électronique via la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>;
- Un support papier au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Le texte du présent accord comporte 4 pages numérotées de 1 à 4.

Internal

3

DocuSign Envelope ID: 5948057E-86B3-45E5-91F1-0B7C73C6DFF2

Fait à Rueil-Malmaison, le 14/01/2022.

POUR LA DIRECTION

Monsieur Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:
LAURENT Dominique
57572881E8F5426...

Monsieur Christian LAMBERT
Directeur de la Stratégie Sociale
et des Relations Sociales

DocuSigned by:
LAMBERT Christian
288330675FC864E8...

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

CFDT
Mme ROBERT Marylène

DocuSigned by:
Mme. Marylène ROBERT
1E8D1E1942C842F...

M. CHAIX Roland

DocuSigned by:
M. CHAIX Roland
E258577FAE73448...

CFE-CGC
Mme HALBERT Annabelle

DocuSigned by:
Mme Annabelle HALBERT
4B3AA251FAB44E8...

CFTC
M. SOENEN François

DocuSigned by:
François SOENEN
35A150F3F89C4E0...

FO
M. AUBE Lilian

DocuSigned by:
M. AUBE Lilian
0C91C1417831482...

M. DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA0886A084EC...

Internal

Internal
4

ETUDES

PANORAMA de JURISPRUDENCE

Relations individuelles

➤ **Forfait annuel en jours**

Un arrêt du 2 février 2022 (n° 20-15.774 F-D) retient que la conclusion par un cadre autonome (vétérinaire en l'occurrence) d'une convention de forfait en jours sur l'année ne dispense pas ce salarié de respecter le mode d'organisation de l'entreprise, en particulier, le planning des jours de présence établi par l'employeur. Il approuve une cour d'appel d'avoir retenu une faute grave à l'égard d'une salariée qui n'avait pas respecté à plusieurs reprises les jours de présence fixés par l'employeur, sans prévenir ses collaborateurs. Cette limite à l'autonomie du salarié en forfait-jours a déjà été relevée antérieurement pour la convention de forfait annuel en heures (Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-11.904 FS-B).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045133493?isSuggest=true>

L'article L.3122-45 du code du travail alors en vigueur (aujourd'hui, L.3121-59) permettait au salarié de renoncer, dans un écrit, à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire, un avenant à la convention de forfait déterminant alors le taux de majoration salariale applicable à ce temps de travail supplémentaire, avec un minimum de 10 %. Un arrêt du 26 janvier 2022 (n° 20-13.266 FS-B) en déduit qu'en l'absence d'accord sur le taux de majoration de la rémunération des jours de repos auxquels le salarié a renoncé, il revient au juge de fixer le montant de cette majoration, dans le respect du minimum de 10 %.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/61f24364e036fe330ca8dc6e>

➤ **Congés payés et heures supplémentaires**

Un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 13 janvier 2022 (n° C-514/20, Koch), juge contraire au droit de l'Union européen (directive n° 2003/88) un mode de calcul du nombre d'heures de travail supplémentaires effectuées pendant une période de référence qui exclut les jours de congés payés pris pendant cette période. Cette décision, rendue sur question préjudicielle d'une juridiction allemande, remet en cause la jurisprudence de la chambre sociale selon laquelle seuls les jours de travail effectifs doivent être pris en compte, à l'exclusion des jours de congés payés et des jours fériés (sauf disposition légale ou conventionnelle en ce sens), ces jours ne pouvant être retenus pour déterminer le nombre d'heures de travail accomplies (en ce sens : Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-10.701 FS-PB).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.doctrine.fr/d/CJUE/2022/CJUE62020CJ0514>

➤ **Heures supplémentaires**

Un arrêt du 16 février 2022 (n° 20-16.171 F-B) rappelle le régime probatoire des heures supplémentaires, qui oblige en particulier l'employeur, tenu de contrôler la durée de travail effectuée, à produire des éléments propres à justifier de la durée du travail effectivement accomplie par le salarié, dès lors que celui-ci présente des éléments suffisamment précis quant aux heures de travail non rémunérées pour que l'employeur puisse y répondre utilement. Il casse ainsi une décision qui avait rejeté la demande d'un salarié bien que celui-ci ait communiqué des décomptes suffisamment précis et que l'employeur n'ait produit aucun élément de contrôle de la durée du travail (sur cette obligation de l'employeur, cf. Cass. soc., 17 février 2021, n° 18-15.972 FS-P).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/620ca2d5c61f23729bcf61e7>

➤ **Rémunération**

Un arrêt du 9 février 2022 (n° 20-12.611 F-D) relève que la prime constituant une partie variable de la rémunération s'acquiert au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, de sorte qu'elle n'est pas due pour la partie d'un exercice postérieure au départ du salarié de l'entreprise.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/export/6204b8ca8d6797330c5ce038>

➤ **Travailleurs en situation de handicap**

Le 10 février 2022, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur l'interprétation de l'article 5 de la directive n° 2000/78, relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, en ce qu'elle prescrit à l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables pour des personnes handicapées (n° C-485/20). Répondant à une question préjudicielle du Conseil d'Etat belge, l'arrêt énonce que cette disposition implique qu'un travailleur, y compris celui qui accomplit un stage en vue de son recrutement, qui a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles de son poste, soit affecté à un autre poste en rapport avec ses compétences, de ses capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=253723&pageIndex=0&doclang=fr&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

➤ **Droit disciplinaire : Mise à pied conservatoire requalifiée en mise à pied disciplinaire**

Un arrêt du 2 février 2022 (n° 20-14.782 F-D) rappelle qu'une mise à pied ne peut être qualifiée de conservatoire qu'à la condition d'être contemporaine de l'engagement de la mesure disciplinaire qu'elle précède. Il casse la décision d'une cour d'appel qui avait retenu cette qualification, alors que la mise à pied était intervenue deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, en se fondant sur la prise en considération de discussions entre les avocats des parties, pendant cette période, en vue de la conclusion d'une rupture conventionnelle qui n'était pas intervenue. S'il est admis que des raisons particulières sont de nature à retarder l'engagement de la procédure disciplinaire (enquête interne nécessaire, saisine d'une instance consultative, plainte pénale, notamment), tel n'est pas le cas de négociations entre les conseils des parties. La

conséquence de la requalification en mise à pied disciplinaire est alors lourde, puisque le licenciement prononcé ensuite pour le même motif est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse. Un autre arrêt du 2 février 2022 (n° 20-17.140 F-D) rappelle qu'il n'est pas nécessaire que l'employeur prononce une mesure de mise à pied conservatoire pour que la faute commise par le salarié constitue une faute grave.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2022-02-02_2014782#

➤ **Entretien annuel d'évaluation**

Un arrêt du 9 février 2022 (n° 20-13.833 F-D) approuve une cour d'appel d'avoir qualifié de sanction, au regard de l'article L.1331-1 du code du travail, des reproches précis faits à un salarié au cours d'un entretien annuel d'évaluation, ensuite repris comme motif de licenciement pour faute grave. Un avertissement, fût-il adressé au salarié dans un compte-rendu d'entretien, peut constituer une sanction disciplinaire.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.courdecassation.fr/decision/61fa2d357e55bc330cbb481c?search_api_fulltext=20-13.833&op=Rechercher&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=

➤ **Licenciement pour motif économique**

Un arrêt du 16 février 2022 (n° 20-20.796 F-D) relève que l'externalisation d'une activité pour des raisons économiques, entraînant la suppression d'un poste de travail, constitue une cause économique de licenciement, sans qu'il soit nécessaire que cette externalisation soit énoncée dans la lettre de licenciement.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045267186?init=true&page=1&query=20-20796&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Plan de départ volontaire PSE égalité de traitement**

Un arrêt du 2 février 2022 (n° 20-21.479 F-D) rappelle qu'une égalité de traitement doit s'appliquer entre les salariés candidats à un départ volontaire, une différence de traitement devant être justifiée par des raisons objectives et pertinentes, soumises au contrôle du juge. Est ainsi cassée une décision qui avait considéré que le refus d'un départ volontaire opposé à des salariées était justifié par la prise en compte de la fragilité de leur projet professionnel et un avis défavorable de la commission mise en place en vertu du PSE, alors que d'autres salariées ayant le même projet avaient obtenu l'accord de l'employeur. Il revient en effet à ce dernier, en cas de contestation, de prouver que des raisons légitimes et pertinentes justifient la différence de traitement.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=5082&occID=212>

➤ PSE

Deux arrêts du 16 février 2022 se prononcent sur les conséquences de l'annulation de décisions d'homologation ou de validation d'un PSE, dans des contextes différents. Le premier (n° 19-21.140 FS-B), applique les dispositions de l'article L.1235-16 du code du travail selon lesquelles une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires est due au salarié licencié lorsque l'annulation de la décision administrative n'est pas fondée sur l'insuffisance du PSE. Il casse une décision qui avait condamné l'employeur au paiement de cette indemnité, ainsi que d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ces deux indemnités réparent le même préjudice, constitué par la perte de l'emploi, et ne peuvent se cumuler.

Le second arrêt (n° 20-14.959 FS-B) est rendu dans le cadre du redressement ou de la liquidation judiciaire de l'employeur (L.1233-58 II). Il retient, d'une part, que l'indemnité due au salarié licencié en cas d'absence de décision de validation ou d'homologation du PSE ou en cas d'annulation de la décision administrative répare le caractère illicite du licenciement et ne se cumule pas avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (qui n'est pas due du seul fait de l'annulation de la décision administrative), ni avec l'indemnité due en raison de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, laquelle n'a pas non plus pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; d'autre part, que les six mois de salaires prévus à titre d'indemnisation par l'article L.1233-58-II du code du travail, en cas d'absence de décision d'homologation ou de validation ou en cas d'annulation de la décision administrative, constituent un minimum en sorte que l'évaluation de ce préjudice ne peut être forfaitaire et doit être faite en considération de la situation de chaque salarié.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=5067&occID=181>

➤ Rupture conventionnelle et PSE

Reprenant une solution constante, un arrêt du 19 janvier 2022 (n° 20-11.962 F-D) rappelle que lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre d'une réduction des effectifs dont elles constituent l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte afin de déterminer si la procédure d'information consultation des représentants du personnel doit être appliquée et si l'employeur est tenu d'établir un PSE. Lorsque tel est le cas, des ruptures conventionnelles conclues sans respect de ces obligations sont atteintes de nullité. Il en est ainsi quand de nombreuses ruptures interviennent au cours des mois précédant des licenciements économiques liés à des suppressions d'emploi dues à des difficultés économiques et quand les ruptures conventionnelles s'inscrivent dans un projet global de réduction des effectifs.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045067799?init=true&page=1&query=20-11.962&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ Modification conditions de travail salarié protégé

Deux arrêts du 9 février 2022 (n° 20-13.711 F-D et n° 20-20.990 F-D) sont venus rappeler que l'employeur ne peut modifier les conditions de travail d'un salarié investi d'un mandat et qu'en cas de refus de la modification envisagée il lui appartient, soit d'y renoncer, soit de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement. Ainsi en est-il d'une modification de l'organisation du temps de travail à la suite de l'annulation d'une convention de forfait (20-13.711) ou de l'affectation de salariés exclusivement sur des lignes de TER, alors qu'ils exécutaient jusqu'alors leur travail sur les lignes du RER et du TGV (20-20.990).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/export/6204b8c78d6797330c5ce01f>

➤ **Autorisation de licenciement salarié protégé**

Un arrêt du 2 février 2022 (n° 19-21.810 FS-B) tire les conséquences d'une décision d'incompétence de l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation, motivée par l'absence de protection en cours au jour de sa décision : cette décision, qui n'a pas été frappée de recours, s'impose au juge judiciaire, qui ne peut en conséquence retenir que le licenciement est nul pour avoir été prononcé à l'égard d'un salarié protégé sans autorisation. L'arrêt approuve par ailleurs la cour d'appel d'avoir écarté une déloyauté de l'employeur, qui aurait consisté à retarder le licenciement, en constatant que le délai de trois mois séparant le refus par la salariée d'une réduction de son temps de travail de l'engagement de la procédure de licenciement était dû aux démarches effectuées pendant cette période par l'employeur afin de rechercher une possibilité de reclassement.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/export/61fa2d1e7e55bc330cbb478f>

➤ **Droit à l'image**

Un arrêt du 19 janvier 2022 (n° 20-12.420 F-D) retient qu'une atteinte à l'image du salarié, constituée par l'utilisation de celle-ci, sans son accord, sur le site internet de l'employeur, ouvre droit à réparation, notamment lorsque la suppression demandée par le salarié a été tardive.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/61e7b7eba41da869de68a30e>

Relations collectives

➤ **Etablissements distincts**

D'un arrêt rendu le 2 février 2022 (n° 20-60.262 F-B) il résulte, d'une part, que des sociétés qui ont signé un accord collectif fixant le nombre des représentants d'un CSE d'établissement dans un CSE central ne peuvent invoquer l'inopposabilité de cet accord pour contester le résultat des élections organisées sur cette base ; d'autre part que, lorsqu'il ne s'est pas prononcé dans le délai de deux mois sur une demande de répartition des sièges et des collèges entre les établissements, ce qui constitue alors une décision implicite de rejet de la demande, le Directe (Dreets) n'a pas le pouvoir de retirer cette décision implicite pour fixer le nombre et la répartition des établissements et des sièges et qu'en l'absence de recours contre la décision de retrait, celle-ci n'a pas pour effet de suspendre le cours de la procédure électorale, de sorte que les élections peuvent être organisées sur la base d'un accord collectif conclu entre temps.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/en/decision/61fa2d397e55bc330cbb4834>

➤ **IRP : Affichage éléments vie privée**

Un arrêt du 16 février 2022 (n° 20-14.416 FS-B) rappelle la démarche qui doit être suivie pour déterminer si l'affichage par un CHSCT (devenu CSE) d'un texte faisant état de faits relevant de la vie privée d'un membre de l'entreprise est licite. Le CHSCT, auquel succède depuis le CSE, était investi d'une mission de prévention et

de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et le CSE qui lui succède dispose du droit d'afficher dans l'entreprise tous les renseignements qui doivent être portés à la connaissance du personnel (L.2315-15). Cependant cette liberté d'expression dont jouit l'instance représentative du personnel doit être conciliée avec la nécessaire protection de la vie privée des salariés. En l'occurrence, la communication du comité mettait en cause les rapports entre le chef d'établissement et un responsable hygiène et sécurité, nommément désigné, et contenait ainsi des informations portant atteinte à la vie privée de ce dernier.

Pour considérer que cet affichage était licite, la cour d'appel avait retenu que l'information donnée présentait un intérêt pour les salariés. Mais l'arrêt de cassation retient que, dès lors que des renseignements portaient sur la vie privée d'une personne, l'affichage ne pouvait être jugé licite qu'à la condition d'établir que la divulgation d'un fait de la vie privée était indispensable à l'exercice de la mission du CSE, au moment de l'affichage, et que cette atteinte était proportionnée à l'objectif poursuivi. Cette méthode, dite "de mise en balance" de droits fondamentaux opposés, s'inspire de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH, 10 octobre 2006, n° 7508/02 ; 17 octobre 2019, n° 1874/13, L.-R./Espagne) et a été appliquée notamment au droit à la preuve de l'employeur ou des salariés, considéré comme l'un des attributs du droit à un procès équitable, notamment en matière de discrimination syndicale (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 19-26.144 F-PB, Actualité jurisprudentielle de septembre 2021, 6, d) ou, en faveur de l'employeur, dans un litige relatif à une sanction disciplinaire contestée (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058 F-S, PBRI).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/620ca2d6c61f23729bcf61ea>

➤ Heures de délégation

Un arrêt du 16 février 2022 (n° 20-19.194 F-D) rappelle que, si l'employeur a l'obligation de payer à leur échéance normale les heures de délégation des représentants du personnel et des représentants syndicaux, il est en droit d'exiger ensuite des précisions sur les activités exercées pendant ces heures et, faute de justification, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande en restitution des heures de délégation indûment payées.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://ifdsp.fr/sites/default/files/2022-02/arr%C3%AAt%20heure%20de%20d%C3%A9l%C3%A9gation.pdf>

➤ Négociation collective

Relevant qu'en vertu de l'article L.2254-1 du code du travail un accord collectif ne peut modifier sans leur accord les droits que les salariés tiennent de leur contrat de travail et qu'en vertu de l'article L.2251-1 de ce code un accord collectif ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public, comme celles relatives à la cause du licenciement, un arrêt du 16 février 2022 (n° 20-17.644 FS-B) en déduit qu'un tel accord ne peut suspendre les effets des clauses contractuelles des contrats de travail contraires à ses stipulations, ni prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de l'accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif légitime et serait prononcé selon les modalités applicables à un licenciement individuel, quel que soit le nombre des salariés concernés. Il faut bien entendu réserver le cas des dispositions légales qui dérogent à ces textes, notamment les accords de maintien de l'emploi lorsqu'ils étaient en vigueur (L.5125-2) ou les accords de performance collective (L.2254-2).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/620ca2d5c61f23729bcf61e6>

➤ **Syndicats : critère transparence financière**

Tout en rappelant que la condition de transparence financière exigée d'un syndicat doit être remplie au jour où il entend exercer une de ses prérogatives, telle la désignation d'un délégué syndical, (sur cette question : un arrêt du 2 février 2022 (n° 21-60.046 FS-B) précise que l'approbation des comptes du syndicat doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant. Il casse en conséquence une décision qui, pour annuler la désignation d'un représentant de section syndicale par un syndicat, s'était fondée sur le fait qu'au jour de l'audience il n'était pas justifié de l'approbation des comptes de l'exercice antérieur, bien que l'exercice en cours ne soit pas achevé.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.courdecassation.fr/decision/61fa2d1f7e55bc330cbb4790>

Un arrêt du 19 janvier 2022 (n° 20-20.456 F-D) approuve une cour d'appel d'avoir annulé la désignation de déléguées syndicales, en raison de l'absence de transparence financière de l'organisation syndicale, celle-ci n'ayant produit qu'un compte de résultat, sans bilan, ni annexe simplifiée, ni aucun autre document propre à établir la véracité des comptes. Il convient de rappeler que la production de documents comptables légalement obligatoires peut être suppléée par la communication de justifications équivalentes (Soc., 17 octobre 2018, n° 17-19.732 FS-PB) mais ce n'était pas le cas en l'espèce.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=5009&occID=252>