

Accord du 17 juillet 2023
Relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
Dans les secteurs de la métallurgie des
départements d'Ille et Vilaine et du Morbihan

Entre :

- l'UIMM d'Ille et Vilaine et du Morbihan,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, la transition énergétique, les défis démographiques, environnementaux et d'innovation tout en accélérant leur décarbonation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée ou se trouvant en amont de ce type de situation, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle ou d'APLD (Activité Partielle de Longue Durée), de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité et/ou assurer la pérennisation de leur activité en s'adaptant notamment aux évolutions de leurs marchés, des demandes et attentes de leurs clients. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

A travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant et fluctuant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

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

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises des secteurs de la filière mobilité (dont l'automobile) de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles sur le territoire, en accordant une attention particulière aux TPE et PME de sous-traitance locale, et à celles qui sont touchées de plein fouet par la conjoncture mondiale en pleine évolution du fait de la nécessaire décarbonation de cette industrie de la mobilité (avec notamment l'électrification des véhicules) et qui pourraient ainsi voir remis en cause leur activité de production sur le territoire. Les secteurs visés de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1 du présent accord (origine des entreprises identifiées dans le diagnostic préalable ayant une activité dans la filière mobilité - automobile), à savoir :

- Naf 24 : Métallurgie
- Naf 25 : fabrication de produits métalliques
- Naf 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- Naf 28 : fabrication de machines et équipements ;
- Naf 29 : industrie automobile ;
- Naf 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;
- Naf 33 : Réparation et installation de machines et équipements.

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

- Maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille et Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;
- Défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés, notamment pendant les périodes de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire ;
- Anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des compétences pour la compétitivité des entreprises, l'intégration des nouvelles technologies, la transformation digitale, l'innovation produit et process, et les défis démographiques et environnementaux notamment par le biais de la transition énergétique et la décarbonation de la filière ;
- Sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels plus porteurs ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés, présents dans toutes les CSP (Catégories sociaux-professionnelles).

Réalisation du diagnostic préalable

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

1. Eléments conjoncturels

La filière automobile bretonne rassemble 223 établissements qui emploient près de 20 000 salariés (estimation 2023) dont 53% en Ille et Vilaine (10.199 salariés et 15% dans le Morbihan (2835 salariés), soit sur les deux départements du projet d'accord, 130 établissements et 13.034 emplois (68%).

La répartition de cette filière par bassin d'emploi montre que 54%, soit 10.424 emplois sont sur 4 bassins d'emploi (Fougères-Vitré, Lorient, Rennes et St Malo), portés par les constructeurs et les équipementiers comme STELLANTIS, SANDEN, FORVIA, Fonderie de Bretagne, Norma Autoline...

Les secteurs d'activité de ces 223 entreprises et de leurs 19177 salariés à l'échelle de la Bretagne sont notamment répartis au sein des 6 principaux secteurs métallurgiques suivants : alliages et produits métalliques avec 2082 salariés, automobile et cycles avec 4107 salariés, autres activités avec 1502 salariés, équipements automobiles avec 1344 salariés, électrique – électronique avec 2247 salariés et mécanique industrielle dont les fonderies avec 5051 salariés. La métallurgie représente donc 14.555 salariés, soit 76% de cette filière automobile bretonne, répartition qu'on retrouve aussi sur le 35-56.

La répartition par taille d'entreprise montre que 27% des effectifs sont dans des entreprises de + 500 salariés (4 entreprises de + 500 salariés sur le 35 et le 56) ; 16% dans les entreprises de 250 à 499 salariés ; 8% dans celles de 200 à 249 salariés ; 44% dans le cœur des PMI de la métallurgie (8.500 salariés), de 20 à 199 salariés et 4% dans les moins de 20 salariés.

La répartition par code d'activité (code NAF) : les entreprises de la métallurgie se retrouvent dans les codes d'activité du 24 au 33, représentant 14.555 salariés, qui seront donc la cible de notre projet d'accord, dont 10.188 salariés sur le 35-56, soit 70% des effectifs bretons de la filière automobile dans la métallurgie.

La métallurgie de l'Ille et Vilaine et du Morbihan se caractérisent par un réseau de 1 170 entreprises dont plus de 75% ont moins de 50 salariés. Avec 29.557 salariés, elle représente 53.3% des effectifs de la métallurgie bretonne, contre 55% en 2019 ; cela est dû surtout la destruction d'emplois dans la filière automobile sur l'Ille et Vilaine (données ACCOS au 31/12/22) :

- Force est de constater que l'Ille-et-Vilaine est le seul département breton qui connaît une baisse du nombre d'emplois salariés entre 2019 et 2022, de -2.4%, soit -507 emplois, alors que la métallurgie bretonne sur la même période a gagné +1.991 emplois, soit +3.7%.
- En faisant un focus sur le code d'activité principal de la filière automobile (NAF 29), nous sommes passés de 6.638 emplois salariés en 2018 en Bretagne à 5.365 en 2022, soit -19% (-1.273 emplois) ; ce qui signifie que l'industrie automobile a perdu 2/3 d'emplois (-1.273 emplois) que la métallurgie n'en a créé sur l'ensemble de la période (+1.991 emplois).

- Sur le département de l'Ille-et-Vilaine, la réduction d'emplois est de -25% puisque nous sommes passés de 5.213 emplois en 2018 à 3.943 emplois en 2022 (--1270 emplois), soit près de 100% des emplois perdus sur la période.
- L'industrie automobile surtout sur l'Ille-et-Vilaine a perdu plus de 7 000 emplois en 10 ans de 2008 à 2017 et continue à en perdre : en 14 ans, c'est donc près de 8.500 emplois perdus.

2. Enjeux territoriaux autour de la filière automobile

Une Cellule régionale automobile, animée par la DREETS Bretagne, a mis en place une task force dont fait partie l'UIMM 35-56 qui s'est réuni le 9 mars 2023.

Une enquête, réalisée par le Pôle de Compétitivité IDMOBILITY (dont plus de 60% dans la métallurgie sur le 35-56), auprès de 26 entreprises du secteur automobile montre que plus de 2 entreprises sur 3 ont des difficultés conjoncturelles économiques depuis la crise COVID 19, celles-ci persisteront encore en 2023 et 2024, voire au-delà. Les raisons évoquées sont les suivantes :

- Pour 60% (16/26), un carnet de commande trop faible qui ne permet pas d'optimiser la production et d'être compétitif même avec les efforts de diversification : une moyenne autour de 50% de la capacité de production contre en 2022 une moyenne de l'industrie manufacturière en Bretagne de 81% de la capacité de production (source Banque de France).
- Pour plus de la moitié, encore des problèmes d'approvisionnement et de chaîne logistique qui bloque la livraisons des produits et donc la facturation des produits aux clients : 50% des 26 entreprises ont des problèmes de trésorerie qui nécessitent un accompagnement financier de leurs partenaires bancaires.
- Pour 2/3 de ces entreprises, des taux de marge brut encore trop faible inférieur à 32% alors que la moyenne des taux de marge de l'industrie bretonne a retrouvé son niveau de 2019 autours de 35%, avec notamment un coût de l'énergie projeté en 2023 trois fois supérieur à celui de 2022 malgré l'amortisseur sur l'électricité de l'Etat pour les PME. La baisse depuis le pic de 2016 dépasse 3.8 points, ce qui représente un retour au niveau de 2013, avant la mise en place du pacte de compétitivité. Cela limite les capacités d'investissement de ces entreprises.
- Et pour 21 entreprises sur les 26 (80%), la mutation de la filière automobile avec la transition écologique et énergétique perturbe structurellement le modèle économique et la pérennité de l'activité avec des enjeux de diversification et d'innovation.
- A court terme, les perspectives de reprise de l'activité sont faibles. Quand en Bretagne, la production s'inscrit en progression dans les secteurs de la métallurgie : +1.5% en volume sur un an en 2023, le baromètre de la Banque de France indique aussi : -2% dans le matériel de transport et -2.5% dans les biens d'équipement.
14 entreprises sur 26 identifiées dans ce diagnostic territorial doivent s'orienter vers de nouveaux marchés dans les deux ans afin de pallier la baisse actuelle et à venir de leurs commandes en intégrant un virage technologique.

Avec les enjeux de la filière, l'étude prospective de 2021 de l'observatoire de l'OPCO 2I montre un impact sur les emplois et les compétences par sous-filières.

Pour la Bretagne, sur les près de 20.000 emplois industriels dans la filière automobile, c'est un effet de - 556 emplois dans les filières à risque et intermédiaires (emboutissage, fonderie métal et alu, traitement des matériaux, caoutchouc et plasturgie) et + 104 emplois pour les filières en croissance (électronique et logiciel) ; soit un solde négatif de - 452 emplois.

En croisant ces éléments d'analyse et prospectifs de la filière sur l'emploi dans l'automobile en Bretagne d'une part, avec les enjeux compétences et donc de formation des entreprises de la filière pour amortir les conséquences d'autre part, il est indispensable d'inciter les entreprises volontaires à développer fortement la formation des salariés :

- Adapter les formations de manière spécifique, entreprise par entreprise : électronique, technologies de production, nouvelles motorisations, développement logiciels et cybersécurité, IA et big data...
- Axer les formations vers de la multi compétences
- Développer des accompagnements individuels
- Augmenter la qualification sur des formations longues (CQP de branche).

Une enquête a également été lancée pour identifier les besoins en formation des entreprises de la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, 9 entreprises ont participé à cette enquête dont 7 entreprises de la métallurgie sur le 35-56 (réalisation en avril et mai 2023) : ces 9 entreprises de la métallurgie représentent environ 1/2 des 10.188 emplois salariés des entreprises de la métallurgie sur le 35-56 dans la filière automobile.

Ces entreprises ont exprimé des besoins en formation en 2023 pour un total de 962 salariés (20% des effectifs), 28.311 heures stagiaires (soit 30 H de formation en moyenne par salarié).

On peut donc considérer cet échantillon représentatif et indiquer que les besoins en formation couvrent près de 2.000 salariés, à hauteur de 30h00 par stagiaire, soit un potentiel de 60.000 heures par an.

Sur cet échantillonnage de 9 entreprises, les besoins en formation identifiés par thème selon la nomenclature de l'observatoire OPCO 21 sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile sont les suivants (liste non exhaustive) :

- Electronique (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : 95 salariés pour 11.004 heures en 2023, soit 40% des besoins ;
- Technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : 222 salariés pour 4.624 heures en 2023, soit 16% des besoins ;
- Connaissance des nouvelles motorisations : 84 salariés pour 2.639 heures en 2023, soit 10% des besoins ;
- Conception, économie circulaire, culture numérique... : 74 salariés pour 903 heures en 2023, soit 3% des besoins ;
- Développement logiciels et cybersécurité, big data, IA... : 177 stagiaires pour 1.879 heures en 2023, soit 7% des besoins ;
- Autres domaines (management, métiers comme monteur câbleur, usineur, soudeur, ; interface homme – machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie ...) : 238 stagiaires pour 5.482 heures en 2023, soit 20% des besoins.

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

- Accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ;

- Développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante en lien avec l'électrification des véhicules.

3. Evolution des métiers et besoins en formation

L'électrification, la connectivité et l'autonomie des véhicules font apparaître des nouveaux espaces de valeurs sur lesquels les entreprises industrielles du territoire pourront se positionner. Ces nouveaux champs d'activité feront évoluer les métiers afin d'acquérir les compétences nécessaires à leur mise en œuvre. Pour anticiper les transitions écologiques et énergétique de cette filière, il faut donc identifier ces métiers et procéder à l'adaptation des formations à déployer.

Les principaux thèmes de formation identifiés pour répondre à ces évolutions:

- Electronique - Electricité (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : électronique de puissance et électronique embarquée ; technologie des capteurs ; architecture électronique ; connectivité, télécommunications.
- Technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : automatisme, robotique et cobotique ; fabrication additive, pilotage de ligne de fabrication, contrôle qualité ; métiers en évolution (monteur câbleur, usineur, soudeur, ajusteur...).
- Connaissance des nouvelles motorisations.
- Conception : simulation physique, matériaux, électronique ; mécanique vibratoire ; analyse et gestion du cycle de vie ; écoconception ; recyclage ; réemploi.
- Développement logiciel et sécurité : méthodologies agiles ; cybersécurité ; architecture logiciel ; informatique industrielle ; Java, C++.
- Intelligence artificielle : imagerie 3D ; deep learning, machine learning ; internet des objets ; réalité virtuelle et augmentée.
- Big data : fusion des données, informatique distribuée ; Python, modélisation statistique ;
- Autres domaines (compétences transversales et culture numérique): management de projets ; transfert de compétences ; interface homme – machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie (chimie organique, biologique et polymérisation du CO₂ ; filtration des polluants ; formulation d'élastomères et de polymères).

Lorsqu'une ou plusieurs formations réalisées dans le cadre du présent accord permettront à un salarié d'occuper un nouvel emploi se traduisant par l'élargissement de manière significative et durable du contenu de la fonction du salarié, l'employeur devra vérifier si le nouvel emploi s'en trouve affecté, et, le cas échéant, attribuer un nouveau classement en correspondance.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable, jusqu'au 31 décembre 2023 aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1 « champ d'application » des « dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » et à compter du 1^{er} janvier 2024 il sera applicable dans le champ d'application professionnel défini par la Convention collective nationale de la métallurgie et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la Convention collective nationale de la métallurgie, le présent accord est conclu dans le champ

d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que de la localité de Saint Nicolas de Redon dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet (les secteurs d'activité Naf visés sont les 24, 25, 26, 28, 29, 30 et 33) :

- La fabrication de produits métalliques, de produits informatiques, électroniques et optiques, de machines et équipements, l'industrie automobile, la fabrication de matériels de transport et la réparation et l'installation de machines et équipements ;
- La fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité en lien avec l'industrie automobile, les produits métalliques, les produits informatiques, électroniques et optiques, les machines et équipements, les matériels de transport et la réparation et installation de machines et équipements peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Les parties conviennent de faire évoluer par avenant au présent accord la liste des secteurs visés si la situation économique d'entreprises d'autres secteurs le justifiait.

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

Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- Permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise ;
- Former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- Permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle de l'entreprise, à sa transition énergétique et décarbonation;
- Former les salariés aux process technologiques innovants, aux nouveaux produits ;
- Favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- Permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- Sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés (et notamment des moins qualifiés) ;
- Favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise, notamment les formations tuteurs et les actions de formation en situation de travail ;
- Anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation sur les métiers en tension ;
- Faciliter et développer la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

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

Conformément aux dispositions légales, toutes actions de formation réalisées dans le cadre du présent accord, faite sur le temps de travail des salariés, donneront lieu au maintien de la rémunération des salariés concernés. Les frais annexes liés à ces formations sur le temps de travail (transport, hébergement, repas) pourront être pris en charge selon les conditions définies par le Conseil d'administration d'OPCO2i sachant qu'aucun reste à charge ne pourra être demandé au salarié.

2. Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la Métallurgie.

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

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1^{er} janvier 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

3. Financements de droit commun

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

Les parties incitent à ce qu'une communication spécifique sur ces dispositifs soit faite auprès des salariés, et notamment lors du parcours d'intégration et par d'autres voies d'information.

Article 3 – Information des CSE et des salariés

Les entreprises qui envisageront de recourir au dispositif prévu par le présent accord, devront en informer leur CSE, ou leurs commissions formation dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, charge ensuite aux élus des CSE et à l'employeur par la voie par exemple de sa ligne managériale d'informer les salariés des possibilités de formation qui pourraient s'ouvrir à eux.

Article 4 – Durée de l'accord

Conformément à l'article L2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L 2261-1 du code du travail.

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

1. Commission paritaire de suivi

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

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

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

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

L'UIMM35 - 56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

La commission paritaire de suivi de l'accord adressera, à la CPREFP, une fois par an, le bilan du suivi des mesures mises en œuvre.

2. Indicateurs de suivi

Dans des bilans d'étape et de suivi, les indicateurs suivants seront évalués :

- Le profil des entreprises : effectif, localisation, code NAF.
- Le profil des salariés bénéficiaires : CSP(Catégories Sociaux Professionnelles), niveau de formation etc.
- Le profil des formations : thématiques, durées, qualifications.

Article 6 – Révision de l'accord

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

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

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

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

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

Article 7 – Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 – Publicité de l'accord

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

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Fait à Rennes, le 17 juillet 2023.

Signatures :

Pour l'UIMM 35 – 56

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.E – C.G.C.

Pour F.O.

Pour la C.G.T.