

Avenant du 20 octobre 2020 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie et à l'accord du 5 février 2020 relatif à la mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la métallurgie

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

AM
GA. UK
SD

Préambule

Depuis 2016, la négociation conventionnelle a été très rythmée dans la branche de la métallurgie. Convaincus de la nécessité d'un nouveau dispositif conventionnel structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement, les partenaires sociaux ont mis en œuvre les moyens nécessaires pour négocier de façon soutenue. Cela a permis d'aborder la majorité des thématiques listées à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016.

La pandémie du Covid-19 a bouleversé ce rythme de négociation, sans dégrader la qualité du dialogue social entre les partenaires sociaux de la métallurgie tout au long de la crise sanitaire. De mars à août 2020, les réunions de négociation du dispositif conventionnel ont en effet été suspendues tout en maintenant des échanges bilatéraux. Dans le même temps, les partenaires sociaux, soucieux de l'avenir de la métallurgie, n'ont pas ménagé leurs efforts et ont démontré leur attachement au dialogue social dans l'objectif d'en limiter les effets sur les salariés, les entreprises et plus généralement sur l'emploi.

Le contexte actuel est un tournant pour l'industrie et les partenaires sociaux ont la volonté de participer au rebond industriel. Les constats et enjeux du début de la négociation du futur dispositif conventionnel sont toujours d'actualité et ce dernier offre de nombreux outils et garanties. Il constitue à ce titre un moyen efficace au service des salariés et des entreprises pour la relance industrielle, la préservation et le développement de l'emploi, des compétences et de l'outil productif.

Conscients que ces outils doivent produire leurs effets au plus vite, les partenaires sociaux de la branche conviennent de mettre rapidement en place de nouvelles fondations conventionnelles adaptées aux enjeux des entreprises et des salariés. A cette fin, ils décident de modifier, en profondeur, la méthode de la négociation, au sein de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), et permettre une entrée en vigueur progressive de certains thèmes de ce dispositif.

De plus, les partenaires sociaux ont affirmé que la réindustrialisation passe notamment par un dialogue social dynamique et ambitieux aux niveaux des entreprises, de la branche et des territoires. Les parties ont donc la volonté d'ouvrir rapidement la négociation relative au dialogue social en entreprise, afin de contribuer à son développement et à le faciliter dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille et leur localisation.

Afin de répondre à ces objectifs, les thèmes de négociation sont réorganisés en sous-ensembles cohérents et équilibrés quant à leur contenu et à leurs liens.

L'ordonnancement de ces sous-ensembles doit permettre d'apporter une réponse aux besoins des acteurs de la branche et donner ainsi, toute l'effectivité nécessaire aux avancées conventionnelles.

Ainsi, le dispositif conventionnel entrera en vigueur de façon échelonnée ; il sera applicable, dans son ensemble, le 1^{er} janvier 2023. Cette date cible a été choisie en tenant compte d'un nécessaire temps d'appropriation et de préparation à l'entrée en vigueur effective :

- de la classification dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie. Cette phase nécessite une durée de vingt-quatre mois fixée paritairement. Elle débutera le 1^{er} janvier 2021. Les dispositions conventionnelles, notamment relatives aux relations individuelles et aux rémunérations, liées à

GA UK
SD
2

la classification entreront donc concomitamment en vigueur au terme de cette période de transition soit au 1^{er} janvier 2023.

- du nouveau dispositif conventionnel par les partenaires sociaux, au niveau des territoires, dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Le socle commun, future convention collective nationale de la métallurgie, destiné à intégrer la plupart des accords déjà conclus, fera l'objet d'une négociation spécifique au cours de l'année 2022.

Les partenaires signataires rappellent leur attachement au dialogue social territorial et confirment la place centrale qu'il doit jouer dans la mise en œuvre du futur dispositif conventionnel conformément aux principes déjà négociés dans le thème 1

Les parties conviennent ainsi, conformément à l'article 6.1 de l'accord du 27 juin 2016, de ce qui suit :

Article 1. Prorogation de l'application des accords jusqu'au 31 décembre 2022

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est modifié comme suit :

- 1° Au premier alinéa de l'article 3.1, la mention « *la fin de l'année 2020* » est remplacée par la mention « *la fin de l'année 2022* ».
- 2° Au deuxième alinéa de l'article 4, la mention « *en 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020* » est remplacée par la mention « *en 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022* ».
- 3° Au premier alinéa de l'article 6.1, la mention « *31 décembre 2020* » est remplacée par la mention « *31 décembre 2022* ».

L'accord du 5 février 2020 relatif à la mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la métallurgie est modifié comme suit :

A l'article 6, la mention « *31 décembre 2020* » est remplacée par la mention « *31 décembre 2022* ».

Article 2. Modification de l'ordonnancement des thèmes de négociation

L'article 2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est ainsi rédigé :

L'ensemble des dispositions conventionnelles devant être réécrites, une liste des thèmes de négociation a été élaborée et ordonnée, pour conduire les travaux :

1. philosophie, principes et architecture / gouvernance de la négociation collective de branche (dont dialogue social de branche, accueil éventuel de nouvelles « branches », médiation et conciliation) ;
2. classification ;
3. organisation du travail / temps de travail y inclus déplacements ;
4. santé au travail / conditions de travail / qualité de vie au travail ;
5. relation individuelle de travail (vie du contrat de travail) ;

GA. UK
SD
3

6. emploi / formation professionnelle ;
7. protection sociale (y compris prévoyance) ;
8. éléments de rémunération (y compris épargne salariale) ;
9. dialogue social en entreprise.

Devront également être négociés les thèmes relatifs au champ d'application professionnel de la branche, à l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel et au droit transitoire applicable à l'issue du processus.

Suivant la volonté des parties exprimée(s) dans le préambule, les parties définissent les sous-ensembles indivisibles suivants appelés « lots » :

- Le lot 1 regroupe le thème 3, relatif à « organisation du travail / temps de travail » et le thème 4, relatif à « santé au travail / conditions de travail / qualité de vie au travail » mis en réserve. Il est également constitué du thème 9, relatif au « dialogue social en entreprise » pour lequel seul l'état des lieux a été paritairement partagé.
- Le lot 2 regroupe le thème 7, relatif à la « protection sociale » pour lequel plusieurs réunions de négociation ont eu lieu.
- Le lot 3 regroupe le thème 5, relatif aux « relations individuelles de travail » et le thème 2, relatif aux « classifications » mis en réserve. Il est également constitué du thème 8, relatif à la « rémunération » pour lequel seul l'état des lieux a été paritairement partagé. S'agissant de l'épargne salariale, les parties s'engagent à négocier dès 2021 ce thème pour l'inclure dans le thème 8 et donc dans le futur système conventionnel en 2022.

La philosophie, principes et architecture / gouvernance de la négociation collective de branche, le champ d'application professionnel de la branche, l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel et le droit transitoire applicable à l'issue du processus seront traités ultérieurement.

Article 3. Modification du rythme, de l'organisation des négociations et de l'entrée en vigueur des thèmes

L'article 3.2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est ainsi rédigé :

En application de l'article 2 du présent accord, il est convenu une négociation et une entrée en vigueur des thèmes constituant le futur dispositif conventionnel par lots. Les partenaires sociaux négocieront et ont l'ambition de signer les accords constitutifs de ces lots aux échéances suivantes :

Lot 1 : les accords composant ce lot seront négociés avant le 31 mai 2021. L'intérêt des dispositions qu'ils abritent pour la relance de l'industrie justifie qu'ils entrent en vigueur rapidement. Ces accords pourraient ainsi avoir vocation à entrer en vigueur le 1er juin 2021.

Lot 2 : l'accord relatif au thème de la protection sociale sera négocié avant le 31 mai 2021. Il pourrait avoir vocation à entrer en vigueur le 1er janvier 2022 afin de permettre aux organismes de prévoyance retenus pour gérer le régime de branche d'avoir le temps de déployer leur offre.

Lot 3 : l'équilibre et le lien entre les accords relatifs aux relations individuelles et à la rémunération avec l'accord relatif à la classification, auquel ils se réfèrent pour l'application de nombreuses dispositions, justifient de retenir une entrée en vigueur commune. De même, afin de permettre aux

Handwritten signatures and initials: "GA", "SD", "ck", and a large signature.

entreprises d'anticiper cette mise en place au sein de leurs organisations, l'ensemble de ces accords ont vocation à être « mis en réserve » avant le 31 décembre 2020. Les dispositions sont « mises en réserve » lorsqu'elles font l'objet d'un consensus entre les parties. Elles feront l'objet d'une signature avant le 31 mai 2021, afin de permettre d'apprécier l'équilibre global au regard des différents lots. Les accords composant le lot 3 entreront en vigueur au 1er janvier 2023, date à laquelle la phase d'appropriation de la nouvelle classification sera achevée.

Cette phase d'appropriation débutera, en tout état de cause, le 1^{er} janvier 2021. Elle doit en particulier permettre aux entreprises d'informer et consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (description d'emplois, cotations...). La période de transition, d'une durée de 24 mois, se déroulera ainsi du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Des dispositions suspensives visant à permettre une entrée en vigueur différée pourront être prévues pour les dispositions des accords qui se réfèrent, pour leur application, à un ou des accords ayant vocation à entrer en vigueur à une date différente, en particulier s'agissant des dispositions en lien avec la classification.

L'ensemble des thèmes décrits dans cet article feront l'objet d'une relecture globale avant une éventuelle signature au plus tard le 31 mai 2021. A cette occasion seront également traitées les spécificités relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain niveau de responsabilité mises en réserve.

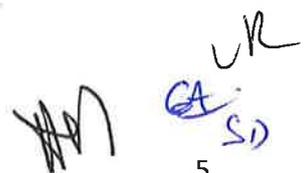
Pour respecter les échéances ambitieuses mentionnées ci-dessus, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira à l'UIMM par demi-journée ou journée entière. Un calendrier prévisionnel sera fixé et transmis à l'ensemble des organisations syndicales. En cas de nécessité, il pourra être aménagé, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit besoin d'établir un avenant au présent accord.

Les documents nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser, à chacun, un temps suffisant, de l'ordre d'une semaine pour les étudier.

Enfin, au cours de l'année 2022, il sera nécessaire de négocier une ultime fois afin de signer l'ensemble du socle commun. Cette négociation portera :

- sur l'intégration des accords, ou de certaines de leurs dispositions, précédemment signés et, pour certains, déjà entrés en vigueur tel que l'accord national du 8 novembre 2019, modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie ;
- l'adaptation de certaines dispositions au regard notamment des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis leur signature ;
- sur le thème 1, relatif aux « principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie », le droit transitoire et le champ d'application professionnel ;

pour aboutir à la convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.



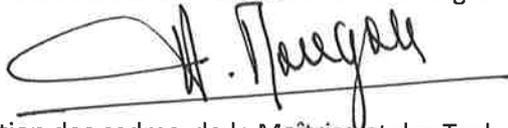
Article 4. Dispositions finales

Le présent avenant prend effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

Il 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 à l'article L. 2231-6 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 20 octobre 2020

- 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 Force Ouvrière 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.