ACCORD NATIONAL DU 26 AVRIL 2010 SUR LES VOIES ET MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA METALLURGIE

entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,

- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les organisations signataires considèrent que le dialogue social dans son ensemble, et plus particulièrement la voie conventionnelle, sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Aussi, afin de favoriser le dialogue social et la négociation collective, tout en assurant l'équilibre des parties à cette négociation, le présent accord précise la procédure de prise en compte, dans la branche, au niveau national, des thèmes de négociation émanant des organisations syndicales représentatives et de l'UIMM.

Les organisations signataires considèrent également que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel. L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur, soit à chaque organisation syndicale représentative – qu'elle soit constituée sous forme de syndicat ou d'union professionnelle de syndicats – de la métallurgie dont l'adresse est mise à la disposition des entreprises de la branche par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie, soit, à défaut, à la fédération nationale de chacune de ces organisations syndicales représentatives dont les adresses figurent à l'annexe III du présent accord. Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'accusé de réception.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du Travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du Travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs. La validité des accords

collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Par ailleurs, lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent négocier et conclure des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du Travail.

Afin d'assurer le suivi de la négociation collective dans la branche, le présent accord met en place, au niveau national, un observatoire paritaire de la négociation collective.

Enfin, le développement d'un dialogue social de qualité implique la reconnaissance des interlocuteurs tout au long de leur mandat électif ou désignatif, de façon à permettre la coexistence des activités professionnelles et représentatives dans des conditions satisfaisantes.

Le développement d'un dialogue social constructif et responsable dans la branche professionnelle de la métallurgie entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux. Aussi, consciente de la charge financière que cela constitue pour les organisations syndicales de salariés représentatives, l'UIMM souhaite compléter les moyens matériels prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles existantes, pour assurer le fonctionnement de la concertation et de la négociation collective.

TITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application de l'accord

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.

Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 - Durée de l'accord

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt de l'accord

Le présent accord a été 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, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

Article 4 - Portée de l'accord

Pour l'ensemble de ses clauses susceptibles de s'appliquer directement aux chambres syndicales territoriales et aux entreprises, le présent accord a un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

TITRE II

ORGANISATION DU DROIT DE SAISINE

Article 5 - Saisine au niveau de la branche

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou de l'UIMM, il est institué, dans le cadre d'une commission paritaire dénommée « *commission de l'agenda social* », une réunion annuelle de concertation. A l'occasion de celle-ci, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'UIMM arrêtent, d'un commun accord, la liste des sujets à traiter au niveau national, ainsi que l'ordre de leur traitement.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche adresse à l'UIMM et aux autres organisations syndicales représentatives, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, la liste de ses demandes de négociation, au moins sept jours calendaires avant la date de la réunion. L'UIMM adresse ses propres demandes, dans le même délai et selon la même forme, à chacune des organisations syndicales représentatives.

Toute demande d'ouverture de négociation sur un thème doit être motivée.

TITRE III

VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES REPRESENTANTS ELUS AU COMITE D'ENTREPRISE OU LES DELEGUES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1ER – COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION

Article 6 - Organisation

Les signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, au niveau régional, des commissions paritaires dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail. Le champ de compétence géographique de ces commissions est identique à celui des CPREFP. En l'absence de

CPREFP, ces commissions sont mises en place, à titre transitoire, au niveau territorial, et ont le même champ géographique que les CPTE.

L'Observatoire paritaire national de la négociation collective prévu au titre IV du présent accord assure le suivi du fonctionnement des commissions visées à l'alinéa précédent.

Dans le cadre de ce suivi, il peut proposer à la « *commission de l'agenda social* » un projet de révision des dispositions prévues au présent titre, notamment afin de fixer le niveau définitif de mise en place de ces commissions. La « *commission de l'agenda social* » décide si ce projet doit, en vue de la révision du présent accord, être retenu dans la liste des sujets à traiter au niveau national.

Article 7 - Composition

Les commissions paritaires régionales de validation sont composées :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsque, en l'absence de CPREFP, les commissions de validation sont mises en place au niveau territorial, elles sont composées :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les UIMM régionales ou, à défaut, par les chambres syndicales territoriales de la métallurgie du ressort géographique de la commission concernée.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 8 - Fonctionnement

Les commissions paritaires de validation fixent, dans un règlement intérieur, leurs règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le siège, la composition et le fonctionnement du secrétariat ;

JU FH JOY EC JM PRZ

- la fréquence des réunions dont la périodicité ne peut pas excéder 2 mois ;

- les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation...) ;

- la présidence de la commission.

Le règlement intérieur est adopté selon les règles fixées à l'article 10 pour la validation des accords soumis à la commission. Les commissions n'ayant pas adopté leur propre règlement intérieur appliquent, de plein droit, celui des deux règlements intérieurs figurant en annexes I et II, correspondant à leur niveau géographique d'implantation.

CHAPITRE 2 – PROCEDURE DE VALIDATION

Article 9 - Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire, régionale ou territoriale, de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 10, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

Le règlement intérieur, prévu à l'article 8, fixe le délai minimal dans lequel cet envoi doit être effectué.

En l'absence de disposition sur ce point dans le règlement intérieur, aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 8 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Article 10 - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 9.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 11 - Notification de la décision

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire régionale ou territoriale, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision explicite est notifiée dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de décision.

La décision implicite de validation, visée au dernier alinéa de l'article 10, est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation adresse une copie du procès-verbal dans lequel est consignée sa décision, accompagnée de l'accord, à l'Observatoire paritaire national de la négociation collective.

TITRE IV

OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 12 - Organisation

Les signataires décident de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, un groupe technique paritaire national de la négociation collective (GTPNC) qui, conformément à l'article L. 2232-10 du code du Travail, assure la fonction d'Observatoire paritaire de la négociation collective dans la métallurgie.

Article 13 - Composition

L'Observatoire est composé :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Les représentants suppléants peuvent siéger en même temps que les titulaires.

Article 14 - Fonctionnement

L'Observatoire siège à l'UIMM.

L'UIMM en assure le secrétariat.

L'Observatoire se réunit une fois par an. Il peut se réunir une seconde fois à la demande écrite d'au moins un quart de ses membres.

Article 15 - Mission

L'Observatoire a pour mission d'assurer le suivi, prévu à l'article 6, du fonctionnement des commissions paritaires de validation des accords conclus avec les représentants élus du personnel.

A cet effet, à partir des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires de validation et des accords qu'elles ont examinés, l'Observatoire réalise un bilan des conditions de fonctionnement de ces commissions et des accords soumis à la procédure de validation.

Le bilan prévu à l'alinéa précédent est complété, par un bilan de la négociation d'entreprise avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, et par un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux.

Le bilan des accords collectifs conclus avec les délégués syndicaux, et celui de la négociation avec les salariés mandatés, sont réalisés à partir des données recueillies, par la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, pour l'établissement de la partie relative à la négociation d'entreprise du bilan annuel de la négociation collective.

Les trois bilans ont pour objet, respectivement, d'évaluer l'importance des négociations menées par les élus et de celles menées par les salariés mandatés, par rapport aux négociations menées avec les délégués syndicaux.

Ces trois bilans prennent la forme d'un rapport annuel.

Au vu de ces bilans, l'Observatoire peut émettre des propositions à l'intention de la « *commission de l'agenda social* » et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

TITRE V

RECONNAISSANCE DES INTERLOCUTEURS

Les signataires reconnaissent que l'exercice d'une activité syndicale et la représentation du personnel font partie de la vie de l'entreprise.

Ils rappellent que tout salarié peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, être pris en compte pour arrêter des décisions en matière notamment d'embauche, de formation, de rémunération et d'évolution de carrière.

Tout salarié peut, au cours de sa vie professionnelle, être conduit à exercer un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;
- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

Article 16 - Information des titulaires de mandat lors de l'entrée dans le mandat

Les signataires invitent les entreprises de la branche à s'assurer, après chaque élection professionnelle ou désignation au titre d'un mandat syndical, que le salarié nouvellement élu ou désigné bénéficie des informations relatives aux moyens matériels et aux moyens d'information nécessaires à l'exercice de son mandat, et, éventuellement, à communiquer ces informations à l'intéressé.

Article 17 - Formation des titulaires de mandat

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre :

- du plan de formation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- du congé individuel de formation.

Ces salariés peuvent suivre un congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du Travail.

Les salariés nouvellement élus en qualité de membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique, dans les conditions prévues par l'article L. 2325-44 du code du Travail.

Les salariés nouvellement désignés en qualité de représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, dans les établissements où un tel comité n'existe pas, les délégués du personnel investis des missions de ce comité, bénéficient d'un stage de formation à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par les articles L. 4614-14 et suivants du code du Travail

Sans préjudice des dispositifs mentionnés aux alinéas précédents, et afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat, notamment celle ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels, visée à l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle. La durée de cette action est limitée à 21 heures renouvelables tous les quatre ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). A ce titre, lorsqu'elle est réalisée en dehors du temps de travail, elle ouvre droit à l'allocation de formation visée à l'article L. 6323-14 du code du Travail. Lorsqu'elle est mise en œuvre pendant le temps de travail, elle n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre de l'article 18 précité.

Cette dernière action de formation mise en œuvre dans le cadre du DIF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCAIM dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Sans préjudice des droits à la formation mentionnés ci-dessus, afin de faciliter la prise de mandat des salariés qui, pour la première fois, ont été élus, ou ont été désignés par une organisation syndicale, dans l'entreprise, les signataires incitent les entreprises à organiser, à l'intention des intéressés, tous les quatre ans, une formation d'une journée, relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise, ayant notamment pour objet de mieux faire connaître le fonctionnement et les enjeux de l'entreprise. Cette formation est dispensée, au choix de l'employeur, par l'entreprise ou par un organisme de formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-1 du code du Travail, cette formation entre dans le champ de la formation professionnelle continue, et peut, à ce titre, être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 18 - Conciliation de l'exercice du mandat et de la poursuite de l'activité professionnelle

La qualité de salarié élu ou désigné et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les employeurs sensibilisent le

personnel d'encadrement au respect de ce principe, ainsi qu'à la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de ce mandat électif ou désignatif.

Aussi, afin d'éviter tout risque de distorsion entre leur situation et celle des autres salariés, l'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées.

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui concerne la promotion ou la rémunération. L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

Article 19 - Bilan professionnel de fin de mandat

A l'occasion de l'entretien professionnel, visé au dernier alinéa de l'article précédent, qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle. La date prévue pour cet entretien est éventuellement avancée, afin que celui-ci se tienne dans les douze mois suivant l'expiration du mandat.

Dans les douze mois qui suivent la cessation de tous ses mandats, le salarié bénéficie, à sa demande, d'une action de bilan de compétences et d'une action de validation des acquis de l'expérience. Ce droit ne peut être cumulé avec celui visé à l'article 1-1-3 de l'avenant n°1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

TITRE VI

MODALITES MATERIELLES DE FONCTIONNEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Le dialogue social dans la métallurgie se déroule au sein de plusieurs instances.

La négociation des accords collectifs nationaux et celle des accords collectifs territoriaux donnent lieu à des réunions de commissions paritaires de négociation.

En vue de préparer leurs travaux au sein de ces commissions paritaires, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place de groupes techniques paritaires.

Certains accords collectifs conclus au niveau national ou territorial prévoient la création de commissions ou de groupes techniques paritaires *ad hoc* pour assurer leur suivi.

Le présent accord organise la mise en place de commissions paritaires – régionales ou, à défaut, territoriales – de validation des accords conclus par les élus du personnel.

L'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie institue des commissions paritaires de l'emploi au niveau national, régional ou territorial. La commission paritaire nationale de l'emploi et, le cas échéant, les commissions paritaires régionales ou territoriales délèguent certaines de leurs attributions à des groupes techniques paritaires.

En application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006, un groupe technique paritaire est chargé du suivi de la taxe d'apprentissage.

La collecte et l'affectation des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue donnent lieu à des réunions du conseil d'administration et du bureau de l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM).

Il existe déjà des dispositions, législatives, réglementaires ou conventionnelles, prévoyant des moyens matériels spécifiques permettant d'assurer totalement ou partiellement le fonctionnement de ces différentes instances. Toutefois, l'UIMM accepte de les améliorer en attribuant une allocation complémentaire à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche au niveau national.

Article 20 - Moyens spécifiques

Les articles L. 3142-3 et suivants du code du Travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

En application de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger :

- aux commissions paritaires de l'emploi, créées, au niveau national, régional ou territorial, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, et aux groupes techniques paritaires mis en place en leur sein ;

- au groupe technique paritaire chargé du suivi de la taxe d'apprentissage, créé en application de la convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale, en date du 29 décembre 2006.

FH EC JOT PNZ

Par ailleurs, en application des articles R. 6332-43 et R. 6332-44 du code du Travail, l'OPCAIM rémunère les missions et services rendus par les membres des organisations syndicales pour :

- la prévision des besoins en compétences et en formation ;
- la définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention de l'OPCAIM et la répartition des ressources entre ces interventions ;
- la surveillance du fonctionnement de l'OPCAIM, notamment de la bonne utilisation de ses fonds.

A ce titre, est notamment rémunérée la participation des membres des organisations syndicales :

- au groupe technique paritaire de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, visé à l'article 1er de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- au groupe technique paritaire « qualifications », visé à l'article 26 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- au groupe technique paritaire « transfert », visé à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004 ;
- aux organes de gestion de l'OPCAIM.

Cette rémunération vise particulièrement l'indemnisation des membres des organisations syndicales, qui ne bénéficient pas, en tant que salariés, de l'indemnisation précitée aux articles L. 3142-3 et suivants du code du Travail.

En outre, les conventions collectives territoriales de la métallurgie et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 prévoient des moyens matériels pour assurer le fonctionnement des réunions des commissions paritaires décidées par leurs signataires. Certaines conventions collectives territoriales prévoient également des moyens matériels permettant de faire face au fonctionnement des commissions paritaires décidées par les signataires des accords nationaux.

Toutefois, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, ou de dispositions conventionnelles, comportant une telle obligation, l'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche, pour siéger à une commission paritaire de négociation d'un accord collectif national ou territorial, à une commission paritaire de validation prévue par le titre III du présent accord ou à un jury de délibération dans le cadre de l'attribution des CQPM, une autorisation d'absence, sans diminution de rémunération, pour participer aux réunions de ces commissions.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié demandeur présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

Article 21 - Allocation complémentaire

L'UIMM constate que les moyens ci-dessus énoncés ne couvrent pas totalement l'ensemble des frais de fonctionnement de toutes les instances de concertation, de négociation ou de délibération, notamment les frais de déplacement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés pour se rendre aux lieux de réunion de certaines d'entre elles. Aussi l'UIMM accepte d'améliorer ces moyens, en versant, à partir de l'année 2010, une somme forfaitaire annuelle à chaque organisation syndicale nationale de salariés représentative dans la branche, au niveau national, figurant dans la liste ci-dessous :

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC ;
- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;
- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T. ;
- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires ;
- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Le montant de cette allocation annuelle forfaitaire est, pour l'année 2010, de 20 000 €. Cette allocation est versée en deux fois. La première moitié de la somme est versée en juillet et la seconde en janvier de l'année suivante. A partir de janvier 2011, chaque versement semestriel s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale représentative bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement des instances auxquels a été affectée la somme correspondant au précédent versement.

Cette allocation est revalorisée tous les ans, proportionnellement à l'évolution de la masse salariale de la branche professionnelle, telle qu'elle est mesurée par l'OPCAIM dans le cadre de la collecte des contributions dues au titre de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue.

La masse salariale de référence est celle de l'année 2008.

ANNEXE I

MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE REGIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS PAR LES REPRESENTANTS ELUS AU COMITE D'ENTREPRISE OU LES DELEGUES DU PERSONNEL

La commission paritaire de validation de la région (*nom de la région*), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1 - Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 - Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (*nom de la région*) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPREFP.

Article 3 - Composition de la commission

La commission paritaire régionale de validation est composée :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par l'UIMM régionale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire régionale de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une

autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4 - Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPREFP.

Article 5 - Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

JC FH EC JM PMZ

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6 - Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7 - Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8 - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9 - Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

ANNEXE II

MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS PAR LES REPRESENTANTS ELUS AU COMITE D'ENTREPRISE OU LES DELEGUES DU PERSONNEL

La commission paritaire de validation de (*nom du territoire*), mise en place par le titre III de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1 - Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 - Champ de compétence géographique

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle de la métallurgie de (*nom du territoire*) est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situés dans le champ de compétence de la CPTE.

Article 3 - Composition de la commission

La commission paritaire territoriale de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par l'UIMM territoriale.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4 - Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la CPTE.

Article 5 - Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Conformément à l'article 9 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, au niveau local ou, à défaut, au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;

- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du Travail ont été respectées ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacun des membres titulaires de la commission, à l'adresse que ceux-ci lui ont indiquée. Aucun dossier

ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de huit jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Cette convocation comporte, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour de cette réunion.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 9 du présent règlement intérieur.

Article 6 - Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Article 7 - Organisation des réunions

Le secrétariat arrête un calendrier annuel des réunions de la commission. L'intervalle de temps entre deux réunions ne peut être supérieur à deux mois.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue au calendrier annuel est annulée.

Les réunions sont présidées, alternativement, par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs. Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance.

Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 8 - Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale et/ou de la situation géographique de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle et/ou territoriale de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par les présidents de la commission.

Article 9 - Notification des décisions

La décision explicite de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

ANNEXE III

LISTE ET ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES SALARIES DE LA METALLURGIE AU NIVEAU NATIONAL

- Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC
  33, avenue de la République
  75011 Paris
  federation@metallurgie-cfecgc.com

- Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie
  9, rue Baudoin
  75013 Paris
  contact@fo-metaux.fr

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.
  47/49, avenue Simon Bolivar
  75950 Paris cedex 19
  mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

- Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires
  39, cours Marigny
  94300 Vincennes
  secretariat@cftcmetallurgie.com

- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.
  263, rue de Paris
  Case 433
  93514 Montreuil cedex
  cpva@ftm-cgt.fr

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-CGC

- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

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

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

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