

**ACCORD DU 3 MAI 2022**  
**RELATIF A DES MESURES URGENTES EN FAVEUR**  
**DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**  
**PROFESSIONNELLE**  
**DANS LE SECTEUR DE LA METALLURGIE DE**  
**HAUTE-SAVOIE**

Entre :

- La Chambre Syndicale de la Métallurgie de Haute-Savoie
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

A travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à se mobiliser 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 de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la Métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la Métallurgie de Haute-Savoie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment des filières automobile et aéronautique.

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

- Défendre l'emploi dans les entreprises de la Métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés,
- Permettre aux entreprises industrielles du territoire de préserver leurs activités et d'anticiper, par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leur évolution dans un contexte particulièrement difficile,
- Soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire aux modifications majeures de certains marchés dans un contexte économique international incertain
- Anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales, à la robotisation, et à la transition énergétique,

et plus largement sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière concernées en créant un cadre favorable à la formation et au développement des compétences.

## Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la Métallurgie de Haute-Savoie 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

Les deux années de crise sanitaire ont pu être traversées par les entreprises industrielles haut-savoyardes grâce à leur capacité d'adaptation et la mobilisation de leurs équipes, ainsi qu'à l'appui des moyens mobilisés par l'Etat pour les accompagner.

En 2021, après un recul de leur chiffre d'affaires de 12%, les industries du territoire ont connu une période de reprise avec un CA en hausse permettant de revenir au niveau de 2019.

Cette dynamique de reprise s'est trouvée cependant tempérée par les fortes tensions qui sont apparues sur les approvisionnements dès la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

A titre indicatif, sur le dernier trimestre 2021, 72% des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête trimestrielle de conjoncture menée par le MEDEF et la CSM Haute-Savoie signalaient des difficultés d'approvisionnement, celles-ci déclarant à hauteur de 92% d'entre elles connaître des perturbations de leur production en raison de ces difficultés. En corollaire de ces difficultés d'approvisionnement, 88 % des entreprises répondantes étaient impactées dans leurs achats par la hausse du prix des matières premières et de l'énergie.

La filière de la sous-traitance automobile (qui constitue à titre indicatif 60% du CA des entreprises de décolletage) a été et continue à être particulièrement touchée par les effets de la crise des semi-conducteurs, ce qui a entraîné pour certaines d'entre elles la nécessité d'engager des mesures d'activité partielle de longue durée. Le dernier trimestre de l'année 2021 s'est donc dégradé, venant limiter la dynamique constatée et obérer les prévisions pour 2022.

D'une manière plus large, les problèmes d'approvisionnement ont généré un ralentissement voire des mesures d'activité partielle (AP ou APLD) dans de nombreux secteurs industriels.

Ces difficultés d'approvisionnement, le coût des matières premières et de l'énergie sont aggravés en ce début 2022 par une situation géopolitique particulièrement grave et préoccupante. De nombreuses industries haut-savoyardes qui commençaient à voir des signes positifs de reprise se trouvent concernées par les enjeux relatifs à l'énergie ou matières premières en résultant ou par les conséquences de cette crise sur les marchés d'exportation.

A titre d'exemple, dans la sous-traitance automobile, ce sont les fournisseurs des constructeurs allemands implantés en Ukraine qui signalent déjà connaître les répercussions des arrêts d'activité.

Nombre d'entreprises de la filière automobile, comme de l'aéronautique, qui maintiennent une bonne consistance des carnets de commande sur le court terme expriment l'inquiétude de la crise actuelle. L'impact du coût des matières premières et surtout de l'énergie rogne les marges, car il ne peut être intégralement répercuté sur les prix.

Certains marchés, comme le luxe, le médical, et plus largement les marchés des biens d'équipements, sont repartis à la hausse et demeurent portés par une bonne dynamique, mais subissent également les mêmes difficultés.

Enfin, avec un taux de chômage qui se situait à 5,9% au 4<sup>ème</sup> trimestre 2021, la Haute-Savoie affiche un dynamisme positif de son marché du travail. Le corollaire est que 67% des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises haut-savoyardes (enquête BMO du 1<sup>er</sup> trimestre 2022) et l'industrie déplore massivement des difficultés de recrutement. Celles-ci concernent notamment des opérateurs et réglers en usinage, des assembleurs-monteurs, des conducteurs d'équipements industriels, des automaticiens et des techniciens de maintenance, mais aussi plus largement l'ensemble des fonctions supports (méthodes, bureaux d'études, logistique...).

Cette tension du marché du travail impacte la capacité de production et d'anticipation des entreprises et continue à être ressentie comme l'une des difficultés significatives des entreprises industrielles du territoire.

## Autres éléments de contexte

Avec près de 30000 salariés et de 1100 entreprises, l'industrie métallurgique de Haute-Savoie représente un quart du PIB du département. Elle repose sur un tissu de TPE et PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes (seules 6 entreprises ont un effectif supérieur à 500 salariés et 18 un effectif compris entre 200 et 500 salariés).

Les secteurs d'activité se répartissent comme suit :

- *Métallurgie et Travail des Métaux (environ 50% des effectifs)*
- *Fabrication de machines et équipements (environ 25,5%)*
- *Industries de matériels électriques (environ 7,5%)*
- *Matériel médical et instrumentation (environ 5%)*
- *Composants électroniques*
- *Construction et équipements automobile*
- *Construction et équipement aéronautique*
- *Et autres industries diverses*

La très forte représentation du secteur de la Métallurgie et du Travail des Métaux correspond à une très forte implantation d'entreprises de sous-traitance mécanicienne, qui explique en grande partie les enjeux de mutations auxquelles elles sont confrontées.

Plusieurs éléments clés sont à prendre en compte :

Le potentiel de croissance des entreprises se situe principalement à l'international, dans l'innovation, la transformation digitale et la capacité d'appréhender de nouveaux marchés. Cela suppose, en particulier pour les TPE et PME, la capacité à travailler sur des systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, capables de s'adapter en permanence à un contexte mouvant.

La filière de la sous-traitance automobile, très présente sur le territoire, (elle représente par exemple près de 60 % du CA du décolletage) doit mener une stratégie de transformation déjà engagée, avec la recherche de nouveaux marchés hors secteur, ou de repositionnement notamment sur le véhicule électrique. Avec la fin du moteur thermique attendue pour 2035, les évolutions de cette filière restent une préoccupation majeure pour les acteurs du territoire, un véhicule électrique nécessitant environ 7 fois moins de pièces mécaniques que pour une motorisation thermique. La diversification s'impose donc comme un élément clé de la pérennité des entreprises industrielles de la filière.

Les entreprises qui travaillent pour l'aéronautique sont de leur côté fortement challengées par leurs grands donneurs d'ordre pour gagner en performance dans la chaîne de valeur.

Tous les secteurs, quels qu'ils soient, sont confrontés aux enjeux énergétiques et environnementaux, tant au regard de l'augmentation des coûts de l'énergie qu'au regard de la nécessité de s'inscrire dans le développement durable et la transformation énergétique. Eco-conception, décarbonation et production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques sont des axes de travail essentiels et indispensables qu'il faut accompagner.

Enfin l'intégration dans l'industrie 4.0 est une réalité dont beaucoup d'entreprises doivent encore se saisir et pour laquelle les chantiers sont d'ampleur : robotisation, digitalisation des moyens et de la chaîne de valeur, lignes de production connectées, gestion de la data, ...

L'industrie métallurgique de Haute-Savoie est marquée par sa capacité de résilience et de rebond. Pour faire face aux difficultés et s'adapter aux évolutions, certaines entreprises sont déjà activement impliquées dans ces enjeux : ainsi par exemple à fin 2021, 39 entreprises étaient engagées au titre du Plan de relance dans la modernisation de la filière automobile et 28 dans la modernisation de la

filière aéronautique. Ces transformations indispensables supposent une évolution des emplois et des compétences dans un environnement du marché du travail qui reste très tendu.

## **2. Evolution des métiers**

Les principales tendances observées concernant l'évolution de métiers sur le département de Haute-Savoie sont en phase avec les constats et pistes d'actions issus des études de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie concernant les secteurs d'activité présents dans le territoire.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés, la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, le développement commercial, la supply chain et la gestion des flux, avec une prise en compte de plus en plus prégnante des enjeux environnementaux et digitaux dans ces différentes compétences.

Les transformations de la filière automobile notamment vont inciter un certain nombre d'entreprises à repenser les compétences des régleurs, avec l'évolution de la très grande série vers de la moyenne ou petite série.

Le management de proximité, la gestion de projet, les méthodes collaboratives et agiles sont aussi des axes du développement des compétences significativement identifiés par les entreprises.

L'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production sont également des composantes fortes des attentes exprimées par les entreprises.

Les partenaires sociaux de la Métallurgie de Haute-Savoie ont donc pour objectif de favoriser le soutien aux entreprises dans le développement de la formation professionnelle. Il s'agit de leur permettre de faire face aux graves difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

### **Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements visés à l'article 1 des dispositions générales de la Convention Collective de la Métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976.

Il 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 mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions des marchés des entreprises, aux mutations technologiques nécessaires notamment numériques et digitales, mais aussi aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les graves difficultés conjoncturelles.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

– **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'Opco2i, 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 relance Industrie en particulier).

– **Financements de droit commun**

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

– **Autres financements mobilisables**

Les entreprises qui seraient amenés à identifier des emplois menacés, pourront être orientées vers le dispositif de Transitions Collectives, TRANSCO, et bénéficier de l'offre de services de la plateforme territoriale mise en place à cet effet.

## **2. Autres dispositifs**

### **Certifications professionnelles**

Les signataires souhaitent affirmer la pertinence des dispositifs de certification, et particulièrement des Certificats de qualification paritaire de la métallurgie et blocs de compétences, mais aussi Certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de maintien et de développement de compétences.

A cette fin, les parties signataires s'attacheront à en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du présent accord.

### **Validation des acquis de l'expérience et VAE de branche**

Dans le souci de la sécurisation dans l'emploi industriel, la validation des acquis de l'expérience, qui est une des voies d'accès à la certification professionnelle, sera également promue auprès des salariés et des entreprises, ainsi que la Validation des acquis de l'expérience de branche telle que prévue à l'article 54-3de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la Métallurgie pour les CQPM non- inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

### **Article 3 – Durée de l'accord**

Conformément à l'article L2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux 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 4 – Rendez-vous des parties et suivi de l'accord**

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 deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de la CSM Haute-Savoie. Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

La CSM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Les parties signataires conviennent que cette commission de suivi se tiendra à la suite des réunions de la Commission Paritaire Infrarégionale de l'emploi et de la formation (CPIEF de Haute-Savoie).

### **Article 5 – 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 la CSM Haute-Savoie 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 6 – Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 7 – 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 d'Annecy.

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](http://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 Annecy, le 03/05/2022

Pour la CSM Haute-Savoie

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour FO

Pour la CFE-CGC