

Accord du 14 avril 2023
Relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
dans le secteur de la métallurgie du département de
côte d'or

Entre :

- l'UIMM Côte d'Or,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

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.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les Industries de la Métallurgie en Bourgogne – Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, Commission Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Industries de la Métallurgie régionale.

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 Côte d'Or **confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.**

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

- maintenir l'attractivité de la Métallurgie régionale et plus précisément de la Côte d'Or,
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle par la construction de plans de développement des compétences

optimisés pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés et ainsi limiter le recours à l'activité partielle

- 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 métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation...,
- 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 filières de la Branche,
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie de la Côte d'Or se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises majoritairement PME/TPE multi secteurs d'activités (alliages et produits métalliques, mécanique, électrique/électronique/numérique, automobiles et cycles, autres activités). Elle représente 44% des effectifs salariés de l'industrie avec ses 11115 salariés. Ce sont 331 entreprises et 443 établissements en Côte d'Or. (sources : INSEE –Observatoire paritaire de la métallurgie) ;

1538 projets de recrutements ont été identifiés au 10/10/2022 selon les sources de l'observatoire paritaire de la métallurgie.

Le taux de chômage en Côte d'Or est de 5,7% au second semestre 2022. La France est à 7,4%. (Sources INSEE).

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Côte d'Or a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Côte d'Or est confrontée à un besoin en main d'œuvre de plus en plus important.
- La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement.
- Les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats.
- Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.
- Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, utilité de maîtriser plusieurs technologies, adaptabilité au changement, exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, renforcement de la relation client, intégration de la robotique industrielle, intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

- De plus, la récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.
- Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Eléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l'étude menée en 2022 par l'UIMM Côte d'Or dans le cadre du projet d'ouverture de l'Ecole de Production permet de faire les constats suivants sur la conjoncture des entreprises de la Métallurgie de Côte d'Or.

- Les entreprises de la métallurgie de Côte d'Or doivent composer avec la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leurs finances et leur activité. En effet, la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement ont un impact sur la trésorerie et sur les budgets, mais également sur l'activité qui peut être réduite et ainsi freiner les embauches.

Pour exemple :

- les PME de Côte d'Or dont l'activité principale concerne l'électronique et les semi-conducteurs en forte tension en termes d'approvisionnement, sont contraintes de constituer des stocks pour assurer l'activité en forte croissance, et de faire des avances de trésorerie importantes pour 2024/2025.
 - Le nucléaire est un autre exemple que l'on peut citer. Le Préfet de Côte d'Or a initié l'écriture d'une feuille de route du développement de la filière Nucléaire en Côte d'Or notamment. Dans ce cadre, l'UIMM Côte d'Or est en charge de l'élaboration d'un plan d'action autour des sous-traitants du territoire. Plusieurs études ont démontré qu'un besoin en compétences sera impératif dans les 3 prochaines années. La branche professionnelle a initié un contrat de services avec les partenaires territoriaux (DEETS, Région, Pôle Emploi...). Cette initiative permettra dans un premier temps de maintenir les compétences dans les entreprises et par ailleurs d'accompagner la reconversion et l'employabilité des personnes licenciées économiques du fait de la conjoncture. C'est notamment le cas de 2 groupes qui ont engagé une fermeture de leur site côte d'orien. Ces fermetures ont un impact important sur le tissu de sous-traitance de la Côte d'Or, notamment du bassin rural de Haute Côte d'Or. Il est donc nécessaire de mettre en place un dispositif permettant le maintien du savoir-faire spécifique dans la chaîne de valeur de la sûreté de fonctionnement et de la fiabilité des composants industriels.
- Les entreprises de la métallurgie de Côte d'Or doivent anticiper les départs en retraite et la pénurie de main d'œuvre par la mise en place de formations destinées à maintenir le savoir-faire nécessaire au maintien et à la pérennité de leur activité. Les seniors pourront également être valorisés par l'attribution de missions de

transmission des compétences formalisées en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

2. Evolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de Côte d'Or, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de Côte d'Or mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointues.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1 « objet et *champ d'application* » des « dispositions générales » de la « *Convention Collective des Industries Métallurgiques Mécaniques et Connexes de la Côte d'Or* dont l'activité, est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 Janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

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

Une communication sera effectuée auprès des CSE des entreprises concernées.

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 :

- Accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences
- Accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises
- Augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante.
- Accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- Permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- Favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- Former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- Permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- Former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- Accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- Permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- Favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- Anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de Côte d'Or.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- Salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi
- Les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers
- Les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur.
- Les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise

- Les séniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...)

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- Techniques métiers (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, Contrôle Non Destructif...)
- Management, RH, stratégie, accompagnement au changement
- Organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...)
- Nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...)
- Certifications métiers (qualifications soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...)
- Maintenance pluri-technologie

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'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 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

D'autres co-financement pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'Etat et/ou la Région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif Transitions Collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconverter (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 – Durée de l'accord

Conformément à l'article L.2222-4 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 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.

L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

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 l'UIMM Côte d'Or 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 de Dijon.

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 Dijon, le 14 avril 2023

Signatures :

Pour l'UIMM Côte d'Or,

Pour le Syndicat CFDT Métallurgie Bourgogne,

Pour le Syndicat de la Métallurgie CFE-CGC de Bourgogne,

Pour le Syndicat des Métaux CGT de la Côte d'Or,

Pour le Syndicat des Métaux FO de la Côte d'Or,

Pour le Syndicat de l'Union Départementale UNSA de la Côte d'Or,