

# **Accord du 24 février 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de l'Ain**

Entre :

- **La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques de l'Ain (UIMM de l'Ain),**

Et :

- **Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,**

Il a été convenu ce qui suit :

## **Préambule**

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 innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre 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, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner, notamment, les entreprises travaillant de la branche métallurgie implantées dans le département de l'Ain confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles devant anticiper les mutations, chacune dans leur secteur.

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

- Défendre l'emploi dans les filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle, pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés,
- Permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les mutations de leurs métiers,
- Soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse de leurs marchés,
- Anticiper l'évolution des métiers liée notamment aux technologies digitales et à la transition écologique,
- Et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la branche métallurgie implantées sur le territoire.

## Réalisation d'un diagnostic préalable

Base documentaire du diagnostic :

- L'avenant au contrat stratégique de la filière automobile 2024-2027 signé le 6 mai 2024.
- Le contrat stratégique de la filière aéronautique 2024-2027 signé le 15 décembre 2023.
- La feuille de route de la filière mines et métallurgie actualisée en octobre 2022.
- L'avenant au contrat stratégique de la filière nucléaire signé le 15 avril 2021.
- L'étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie à l'horizon 2030-2035 (septembre 2024 – Observatoire paritaire de la Métallurgie).
- L'étude prospective de l'impact de l'évolution des industries mécaniques sur l'emploi et les besoins de compétences (mai 2024 – Observatoire paritaire de la Métallurgie).
- Analyse des besoins en compétences et formations des entreprises industrielles de la filière aéronautique & spatiale en Auvergne-Rhône-Alpes (juillet 2023 - Observatoire paritaire de la Métallurgie).
- L'étude de l'Observatoire de la métallurgie « ÉCO-INDUSTRIE » (septembre 2021 – Observatoire paritaire de la Métallurgie).
- L'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée (avril 2021).
- L'étude de l'Observatoire de la métallurgie sur les « Activités critiques », les activités de la branche Métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences (mai 2021 - Observatoire paritaire de la Métallurgie).
- La 80<sup>ème</sup> enquête semestrielle de conjoncture de Bpifrance Le Lab réalisée entre le 11 novembre et le 4 décembre 2024.
- Note de conjoncture DREETS AURA – Département de l'Ain – 3<sup>ème</sup> trimestre 2024.
- Stat'ur AURA – Conjoncture 3<sup>ème</sup> trimestre 2024.

- Tendances régionales – Banque de France AURA - décembre 2024.
- Chiffres clés de l'Ain (édition 2024 – CCI de l'Ain).
- Étude sur les filières d'excellence de l'Ain (janvier 2024 – CCI de l'Ain).
- L'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises de la métallurgie implantées dans le département de l'Ain au dernier trimestre 2024.

## 1. Éléments conjoncturels

Le diagnostic quantitatif et qualitatif porte sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire et vise à réaliser conjointement un diagnostic partagé par les partenaires sociaux et préalable à la conclusion d'un accord.

Il est préalablement rappelé que le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21.000 salariés employés dans les 850 entreprises de la branche, 80% sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

L'Ain est parmi les départements les plus industriels de France.

Les principaux secteurs représentés dans ce département sont notamment :

Automobile, génie climatique, Métallurgie et travail des métaux, Matériel électrique, Fabrication de machines et d'équipements, Nucléaire, Matériel médical, maintenance industrielle, Industries diverses.

La conjoncture économique mondiale conjuguée aux transitions RH, écologiques et énergétiques, impactent fortement les filières industrielles.

La question de notre rayonnement à l'international est aussi clé dans la reconquête de notre souveraineté industrielle.

Avec 12,5 milliards d'€ de produits exportés en 1 an en 2022, l'Ain se place 3<sup>ème</sup> exportateur d'Auvergne-Rhône-Alpes, loin devant la Haute-Savoie. C'est le fruit de l'activité à l'export de plus de 1.600 entreprises industrielles, dont près de 1.000 exportent régulièrement. L'export n'est pas l'apanage des grands groupes car 73% des entreprises exportatrices ont moins de 20 salariés, ce qui est le reflet de notre département.

Malheureusement, le contexte économique récent a fortement fragilisé cette dynamique avec pour conséquence une recrudescence des demandes d'activité partielle, situation confirmée par différentes sources (DEETS de l'Ain, URSSAF, etc...).

Ce diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

**La « filière automobile »**, fortement représentée dans notre département, rassemble des constructeurs automobiles, des équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc...). Elle comprend également des constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que des carrossiers et un ensemble d'acteurs.

Selon la CCI de l'Ain, le département compte 58 établissements fabriquant du matériel de transport qui emploient plus de 6.672 personnes et qui exportent 1.898 M€.

L'Ain est le 4<sup>ème</sup> employeur national pour la fabrication de carrosseries et de remorques.

Les fabricants de poids lourds, carrossiers industriels et équipementiers automobiles présentent une diversité de réalisations (assemblage, transformation de véhicules, construction de remorques frigorifiques ou spécifiques).

Transpolis, ville laboratoire unique en Europe, est dédiée à la mobilité urbaine et aux équipements de la route.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée des moteurs thermiques et de fortes interrogations sur le futur de l'automobile et leur motorisation. Tout l'enjeu de cette filière est de maintenir et développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière.

La filière automobile française se trouve à un moment charnière de son évolution. Confrontée à des défis stratégiques liées à la transition écologique, avec la décarbonation de l'industrie et des services, et la fin de la vente des véhicules thermiques en Europe à partir de 2035, la filière doit investir massivement dans un contexte de concurrence internationale exacerbée et le Gouvernement s'est fixé le cap de 2 millions de véhicules électrifiés produits en France par an en 2030.

A l'occasion de la signature du contrat stratégique de filière, les trois priorités de l'État pour la filière automobile ont été rappelées :

- Poursuite de l'adoption du véhicule électrique en France d'ici 2035.
- Fabrication d'une part croissante de véhicules électriques en France.
- Amélioration des relations contractuelles entre sous-traitants et donneurs d'ordres.

Ce nouveau contrat stratégique de filière s'articule autour de 6 axes majeurs définis par des projets structurants :

- Gagner en compétitivité et stimuler l'innovation pour créer de la valeur en France.
- Renforcer l'attractivité de la filière, développer les compétences et qualifications et anticiper les reconversions de salariés dans les territoires.
- Assurer notre souveraineté, jouer collectif et renforcer la résilience de la filière.
- Favoriser l'économie circulaire.
- Gérer et renouveler de façon soutenable le parc automobile et le développement des nouvelles mobilités.

Ainsi, la période qui s'est ouverte a marqué une accélération de l'électrification impliquant un fort soutien à l'innovation, une montée en compétitivité et la création de valeurs et d'emplois en France pour développer une mobilité respectueuse de l'environnement.

Tous les acteurs de la filière présents dans l'Ain connaissent une baisse significative de leur activité.

**La « filière aéronautique »** est une filière émergente dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 50 entreprises et établissements couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, et en particulier les activités de sous-traitance.

Elle peut constituer une passerelle de reconversion pour les entreprises de la filière automobile. La région Auvergne-Rhône-Alpes porte ce projet au travers, notamment, d'un campus des métiers et des qualifications dont l'un des lieux totem sera implanté à Ambérieu-en-Bugey (Ain).

La filière aéronautique et spatiale représente près de 200.000 emplois en France dont plus de 30.000 en Auvergne-Rhône-Alpes. Elle connaît des perspectives de croissance élevées avec 25.000 recrutements attendus annuellement au niveau national et plus de 3.000 dans notre région.

La force de la filière aéronautique et spatiale repose, pour partie, sur la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement. Auvergne-Rhône-Alpes présente ainsi des atouts incontestables, en tant que première région de sous-traitance aéronautique et spatiale.

L'un des enjeux du territoire aininois sera de répondre aux besoins de cette filière par le développement et la diversification des entreprises sous-traitantes.

**La « filière métallurgie et mécanique »** est une filière d'excellence dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 650 entreprises et établissements.

Entre micro-technologies et réalisations de grande envergure, ouverte sur l'international et riche d'un héritage industriel unique, elle rassemble divers secteurs : mécanique industrielle, structure métallique, moules (1<sup>er</sup> rang national pour la fabrication de moules et modèles), câbles, travail et traitement des métaux et fabrication d'outillage.

Il est à noter que les entreprises sous-traitantes de la filière automobile indiquent avoir amorcé un désengagement de ce secteur.

Cette filière est directement impactée par la mauvaise conjoncture actuelle.

De nombreuses entités connaissent des baisses d'activité pouvant aller jusqu'à 50% selon l'étude menée sur le dernier trimestre 2024 auprès des entreprises aininoises de la branche métallurgie.

**La « filière aéraulique frigorifique et thermique »** est également une filière d'excellence dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 250 entreprises et établissements.

Les entreprises ont des clients aux activités souvent sensibles ou stratégiques (équipement, aéroports, hôpitaux, hôtels, universités, monuments historiques, open data).

Elles figurent au 1<sup>er</sup> rang national pour la fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels.

Cette filière exporte dans le monde entier et est soumise à une forte concurrence.

Les acteurs de cette filière sont soumis aux aléas de la conjoncture économique et certains enregistrent de très fortes baisses d'activité.

**La « filière éclairage et équipements électriques, électroniques »** est une filière d'importance dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 600 entreprises et établissements qui interagissent avec de nombreux secteurs.

Elle connaît des enjeux environnementaux sur la gestion des déchets électriques et électroniques qu'elle récupère et recycle.

Elle se place au 4<sup>ème</sup> rang national des exportateurs.

Certaines entreprises connaissent de grandes difficultés en raison de leurs marchés en lien avec la commande publique ou le bâtiment.

**La « filière agroalimentaire »** est une filière phare dans le département de l'Ain avec son Technopôle Alimentec.

Elle rassemble environ 200 entreprises et établissements dont les équipementiers de l'industrie agroalimentaire qui relèvent de la branche métallurgie.

Le département de l'Ain se place au 2<sup>ème</sup> rang régional des équipementiers de cette filière.

De la formulation au process, en passant par l'emballage et la sécurité alimentaire, la force de l'Ain se caractérise par la diversité de ses productions et son réseau d'équipementiers. C'est un concentré d'expertises avec en appui le Technopôle Alimentec.

Les enjeux de cette filière sont à la fois sociétaux et réglementaires (évolutions des normes sanitaires, contraintes sur les emballages, etc...).

Les équipementiers de notre branche (fabricants de lignes de production et leurs sous-traitants) sont touchés de plein fouet par la conjoncture en raison, notamment, du coût de ces lignes de fabrication et des baisses des investissements de leurs clients.

**La « filière nucléaire »** est une filière historique de notre département de l'Ain tant dans la production d'électricité que dans la recherche (CERN).

L'Ain regroupe plusieurs installations actives du nucléaire (CNPE, ICEDA, CERN). Le CNPE du Bugey délivre 40% de la consommation d'électricité de la région et regroupe 1.400 emplois directs et 10.000 emplois indirects (sous-traitance).

Les principaux enjeux de la centrale du Bugey sont à la fois le projet du Grand Carénage qui a sollicité 11.000 emplois directs et indirects entre 2014 et 2025 et la décision d'implantation de deux réacteurs EPR2 sur le site de production du Bugey.

La filière constitue un potentiel de développement (diversification et reconversion) pour les entreprises sous-traitantes.

La situation économique en 2024 s'est caractérisée par un contexte difficile avec une baisse significative des investissements. Des secteurs clés de notre branche automobile, produits métallurgique et mécanique ont connu un recul d'activité important tandis que la filière nucléaire a tenu ses promesses d'activité.

Une hausse des liquidations judiciaires a été constatée en 2024 (+8% au niveau national), signalant des difficultés pour de nombreuses entreprises. Le département de l'Ain n'est pas épargné : tandis que l'industrie avait été préservée, elle ne l'est plus désormais, les défaillances touchant tous les secteurs d'activité et désormais également ceux de notre branche.

Les dépenses d'investissement reculent notamment dans les PME, se situant en 2024 en dessous de la moyenne constatée depuis 2009.

Pour la première fois depuis 20 ans, les investissements liés à la construction sont dépassés par ceux relatifs à l'information (logiciels).

L'enquête de Banque de France, montre le pessimisme des chefs d'entreprises qui jugent leurs carnets de commandes dégarnis dans tous les secteurs de l'industrie manufacturière. Ce début d'année 2025 montre le point le plus bas atteint depuis 2020.

Cette situation a impacté l'emploi puisqu'une augmentation brutale du nombre de salariés touchés par un PSE a été constaté au 3<sup>ème</sup> trimestre 2024 (données de la DARES) et les recrutements ont fléchi en fin d'année 2024 y compris dans notre branche (données URSSAF).

Ainsi l'emploi salarié hors intérim fléchit pour la première fois depuis quatre ans (sources INSEE). Au total, 6.000 emplois nets ont été supprimés dans la branche métallurgie au 3<sup>ème</sup> trimestre 2024 (sources INSEE, DARES).

La baisse d'activité se traduit par des demandes d'indemnisation d'APLD lorsque cela est possible et d'activité partielle.

La 80<sup>ème</sup> enquête de conjoncture de BPI, basée sur les retours de près de 5.000 entreprises, permet d'évaluer la situation et les perspectives des TPE-PME en termes d'activité, d'emploi, de trésorerie, de rentabilité et d'investissement :

- Les TPE-PME font part d'un tassement de leur activité en 2024, plus fort qu'anticipé au printemps dernier : le solde d'opinion recule de 8 points sur le semestre et de 14 points sur un an et passe en territoire négatif (-6), s'éloignant un peu plus de sa moyenne de long terme (+14). L'emploi, qui avait jusqu'ici fait preuve de résilience, s'ajuste avec retard au tassement de l'activité et ralentit fortement. La conjoncture se dégrade quelle que soit la taille de l'entreprise, et les PME d'au moins 100 salariés s'en sortent mieux. Les entreprises exportatrices, qui avaient globalement mieux résisté au premier semestre 2024, affichent également un ralentissement marqué de leur activité en 2024, même si elles restent plus dynamiques que leurs homologues non-exportatrices.

Les secteurs de la Construction et des services de Transport, particulièrement affectés en 2023, connaissent toujours une situation difficile, impactant ainsi les entreprises industrielles sous-traitantes de ce secteur, notamment de la métallurgie. La conjoncture se détériore fortement dans l'Industrie.

*Le taux d'utilisation des capacités de production en Auvergne Rhône Alpes atteint un niveau bas à 71% fin 2024. Le ralentissement de la production industrielle s'est accentué en décembre (source Banque de France).*

*Les carnets de commandes demeurent faibles bien en dessous des attentes tandis que les stocks de produits finis sont jugés au-dessus des attentes (source Banque de France). Ces constats ont été confirmés par l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain fin 2024.*

- La trésorerie des TPE-PME s'est dégradée en 2024 mais reste en moyenne proche de son niveau d'avant crise sanitaire. Les craintes de non-remboursement des PGE restent limitées

et représentent toujours 4 % de l'échantillon.

*En ce qui concerne notre département où la taille des entreprises de notre branche est inférieure à la moyenne nationale, ce point est contredit par les remontées de bon nombre des entreprises de notre branche, par l'URSSAF et par les banques.*

Les dirigeants signalent par ailleurs une baisse de la rentabilité : un niveau désormais inférieur à sa moyenne de long terme. La part de dirigeants jugeant leur rentabilité mauvaise augmente de 3 points à 25 % tandis que celle la jugeant bonne baisse de 3 points à 20 %.

- Malgré un accès au crédit d'investissement toujours jugé plutôt aisé, l'investissement se replie en 2024. Il pâtit de contraintes de demande de plus en plus puissantes, d'un coût du crédit encore élevé et d'une concurrence accrue, auxquels viennent s'ajouter les incertitudes politiques.

La faiblesse de la demande est de loin le premier frein, en forte progression ce semestre (cité par 59 % des TPE-PME soit +7 points). La rentabilité et la concurrence sont perçus comme des obstacles importants à l'investissement par respectivement 41 % et 34 % des TPE-PME (+4 à 5 points ce semestre).

*Les statistiques de la DREETS AURA relatives au département de l'Ain montrent un recul de 3,1% des investissements des entreprises sur une année et un recul de plus de 22% des exportations.*

- Les TPE-PME ne s'attendent pas à un redémarrage en 2025 et anticipent une nouvelle dégradation de leur situation financière. L'indicateur relatif aux perspectives d'activité recule de 7 points à un niveau sensiblement inférieur à sa moyenne historique, laissant attendre un ralentissement. Les perspectives s'assombrissent dans tous les secteurs à l'exception des Transports, dont la conjoncture resterait néanmoins morose. Les dirigeants freineraient leurs embauches en conséquence. Malgré la levée attendue de certains obstacles à l'investissement (désinflation soutenant la consommation et donc les débouchés des entreprises, baisse des taux d'intérêt), l'incertitude politique favorise l'attentisme des dirigeants, dont les intentions d'investissement sont en baisse.

L'activité des TPE-PME marque un coup d'arrêt en 2024. L'emploi s'ajuste avec retard et ralentit fortement.

L'activité des TPE-PME est en particulier affectée par la faiblesse de la demande, comme en témoignent les carnets de commande peu remplis, qui se sont encore tassés au 2nd semestre. Les difficultés d'approvisionnement, en forte diminution depuis 2022, se stabilisent ce semestre. Elles contraignent significativement l'activité de 29 % des TPE-PME.

La conjoncture des TPE-PME apparaît dégradée dans tous les secteurs d'activité, quelle que soit la taille de l'entreprise. La conjoncture se détériore le plus fortement dans l'Industrie et le Tourisme, qui affichent un solde d'opinion en baisse de 14 points sur le semestre.

Les dirigeants déclarent une croissance du chiffre d'affaires plus faible qu'en 2023 quelle que soit la taille de leur entreprise. Les PME d'au moins 100 salariés sont les seules à enregistrer une croissance



positive en 2024 (+0,7 %), bien que nettement plus faible que le rythme moyen observé dans l'enquête depuis 2000 (+4,5 %). Le chiffre d'affaires recule chez les PME de plus petite taille, le plus fortement chez les TPE de 1 à 9 salariés (-3,7 %), habituellement moins dynamiques.

Les entreprises exportatrices, tout comme celles innovantes, déclarent un ralentissement marqué de leur activité en 2024, même si elles restent plus dynamiques que leurs homologues non-exportatrices.

**L'enquête menée par l'UIMM de l'Ain auprès de ses adhérents confirme que l'ensemble des secteurs de la branche sont impactés par des difficultés économiques et des baisses d'activité pouvant aller jusqu'à 50% et des fermetures d'entreprises, avec des disparités selon les entreprises et les marchés.**

Cette enquête a fait ressortir la répartition suivante des entreprises du territoire impactées par la baisse d'activité :

- Moins de 11 salariés : 18%, soit 40 entreprises
- De 11 à 49 salariés : 42%, soit 94 entreprises
- De 50 à 99 salariés : 32%, soit 72 entreprises
- 100 et plus salariés : 8%, soit 18 entreprises

Les rares secteurs plus porteurs tels que l'aéronautique et le nucléaire ne suffisent pas à compenser les baisses d'activité accusées dans les industries de la métallurgie de l'Ain composées essentiellement d'entreprises de sous-traitance multisectorielle et l'inquiétude gagne les chefs d'entreprise aininois de voir cette situation se prolonger, voire se dégrader.

## **2. Les enjeux des différentes filières**

### ***Un environnement défavorable :***

- Les investisseurs privilégient les datacenters à l'investissement industriel.
- La surréglementation européenne dans tous les domaines / dérèglementation des autres pays dont les États-Unis, qui génère une distorsion de concurrence.
- Le barrage à l'export de certains pays défavorable à nos exportations.
- Le contexte politique et économique de la France.

### ***Transition écologique et décarbonation :***

La transition écologique s'impose à toutes les filières. Elle est principalement mise en place par des efforts d'efficience et d'économies sur les processus, les transports, l'énergie, les matières.

Cela passe principalement par des écosystèmes à développer, la culture associée et la gestion des compétences nécessaires, ainsi que les technologies prioritaires de production correspondantes.

Les industries de la branche participent à la compétitivité bas carbone du pays au travers de la décarbonation de l'industrie.

Les marqueurs représentatifs de cette transition s'illustrent par :

- La transition énergétique.

- Un périmètre qui ne se limite pas aux obligations réglementaires.
- Un engagement de toutes les parties prenantes (direction et opérations).
- L'équilibre à trouver entre les coûts associés (obstacles financiers/financements) et la création de valeur résultante.
- La nécessaire montée en compétences interne et dans les parcours de formation.
- Une attention aux actions réalisées pour limiter les effets rebonds (concernant le numérique notamment).

#### ***Innovation et créativité :***

Vecteurs de développement des entreprises et de la filière, les acteurs sont confrontés à des mutations à intégrer, notamment :

- La capacité à démontrer leur vitrine numérique.
- La maîtrise des matières et procédés.
- La maîtrise de l'énergie dans les process et installations.
- L'éco-conception.
- La transformation managériale.

#### ***Maîtrise et exploitation de la donnée numérique et cybersécurité :***

- Les entreprises ont su passer de machines traditionnelles aux commandes numériques et maintenant connectées, voire en réseau. Cependant la capacité à s'assurer de la fiabilité des data, à corréliser les indicateurs, analyser, modifier les processus et les communiquer requiert d'autres compétences que l'utilisation à minima de logiciels de gestion d'entreprises de plus en plus performants. Il sera nécessaire d'accompagner les équipes dans l'animation, l'implication des opérateurs dans la chaîne de valeur, l'acquisition des compétences requises et la compréhension des données de simulation.
- L'IA comme vecteur de performance et réactivité.
- Avec les sources d'entrées dues aux machines connectées et à des systèmes intégrant des objets connectés, les entreprises sont plus vulnérables. Les règles d'intrusion physiques ne doivent pas être négligées. Les priorités à développer concernent le partage des données clients, la cybersécurité interne et la gestion des compétences.

#### ***Accompagnement des compétences :***

Les entreprises ancrent l'accompagnement des compétences comme un élément fondamental pour s'inscrire dans une industrie forte et attractive.

Les enjeux sont multifformes :

- Acquérir les compétences pour absorber les transformations industrielles (technologies, diversification, numérique, écologie, etc...).

### **3. Évolution des métiers**

Les éléments de l'enquête réalisée au dernier trimestre 2024 auprès de entreprises de la métallurgie implantées dans le département de l'Ain confirment le diagnostic réalisé en juillet 2023 par BDO pour l'observatoire paritaire de la métallurgie.

Les enseignements du diagnostic démontrent l'importance de :

- **Conserver une expertise forte dans nos domaines traditionnels de compétences :**
  - Ajustage-montage, chaudronnerie, traitement de surface, montage-câblage, usinage-fraisage, outillage-réglage, dessin industriel, électronique-électrotechnique, contrôle qualité, contrôle non destructif, maintenance.
- **Développer de nouvelles compétences qui peuvent être regroupées en trois thèmes :**
  - **Compétences techniques :** nouveaux matériaux et assemblage, fabrication additive, formage et usinage innovants, nouveaux traitements de surface, robotique/cobotique, électronique, mécatroniques/composants intelligents, nouvelles énergies et propulsions, réseaux et télécommunication, procédés de contrôle non destructif, économie circulaire, écoconception des produits, Analyse du Cycle de Vie (ACV), recyclage, écologie industrielle site/installations.
  - **Compétences organisationnelles :** nouvelles formes de collaboration et d'innovation (design thinking, open innovation, etc...), accompagnement du changement, amélioration continue, relations clients-fournisseurs (notamment en local, circuits courts), internationalisation/export, communication digitale.
  - **Compétences numériques :** Big data – data science – IA – cloud, capteurs – IoT – réalité augmentée, intégration système – machines intelligentes, réalité virtuelle – jumeaux numériques – maquettes digitales, cybersécurité, maintenance prédictive, continuité numérique produit.

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain confirment celles issues des études prospectives de l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les mutations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

Les réglementations obligent les industriels à travailler sur de nouvelles stratégies : la décarbonation, la digitalisation, l'économie circulaire, l'efficacité énergétique. Les nouvelles directives responsabilisent les entreprises et les amènent à traiter les questions de responsabilité sociale et environnementale tout au long de leur chaîne de valeur.

Ce point va impacter très fortement les entreprises et leurs métiers, y compris les PME et sous-traitants. Les besoins en formation doivent prendre en compte ce virage.

Si les plus gros donneurs d'ordre sont déjà engagés dans des actions concrètes, les PME sont quant à elles encore éloignées de ces mutations.

Le constat est que la transition écologique impacte toutes les filières industrielles, les décisions institutionnelles, les stratégies de formation, d'innovation, de réglementation et de responsabilité collective et sociétale.

La nécessaire transformation de l'industrie, et notamment des PME et sous-traitants, pour une meilleure prise en compte de l'impact environnemental, doit être soutenue notamment au travers de la formation.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la Commission Paritaire Territoriale de Négociation de l'Ain, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de l'Ain, pour toutes les entreprises de la branche relevant du notre champ d'application professionnel rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles.

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

## **Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi**

### **1. Actions de formation professionnelle**

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a pour objectif de soutenir et accompagner les entreprises dans le diagnostic de la situation, la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également à la transition écologique, aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance durable et de compétitivité des entreprises.

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 par l'article 88.2 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'OPCO 2i, 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, ainsi qu'en commission paritaire de suivi de l'accord.

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 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation.

– **Autres financements mobilisables**

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (Etat, FNE formation, FSE, région, etc...).

## **2. Autres dispositifs**

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI).

Les parties rappellent, par ailleurs, que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD ainsi que les accords de performance collective constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

Enfin, d'autres dispositifs peuvent être déployés dans les entreprises afin de former et /ou de contribuer à sauvegarder des emplois, tels que :

- L'AFEST.
- La mise à disposition de personnel, notamment d'une entreprise en sous-activité vers une entreprise en pleine activité.
- Les dispositifs de reconversion (Projet de transition Professionnelle, Transitions collectives, Congé de mobilité, CPF, etc...) et de mobilité professionnelle et/ou géographique.
- Des parcours de formation professionnelle favorisant l'acquisition de nouvelles compétences en vue de développer la polyvalence et la polyactivité des salariés.
- Des accompagnements personnalisés d'entreprises sur le terrain industriel (diagnostic, PCC, etc...).
- Une utilisation renforcée du jobboard l'industrie-recrute (prêt de personnel et mobilité).
- ...

### **Article 3 - Durée et entrée en vigueur 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.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM de l'Ain. Les membres de cette 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, une fois par an suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM de l'Ain invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 15 jours précédant cette échéance.

### **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. À 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 de l'Ain 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 50 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 Bourg-en-Bresse.

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'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Péronnas, le 24 février 2025

Signatures :

Pour l'UIMM de l'Ain

Pour la CFDT

Pour FO



**Accord du 19 février 2025**  
**relatif a des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la**  
**formation professionnelle**  
**dans le secteur de la métallurgie de Haute-Savoie**

Entre :

- l'UIMM 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 innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre 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 de la métallurgie de Haute-Savoie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux TPE et PME de sous-traitance ou de fournitures de biens d'équipements industriels, notamment celles travaillant pour la filière automobile.

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

- Préserver l'emploi dans les entreprises de la Métallurgie du territoire en favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés,
- Permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant notamment des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec leurs emplois ou les évolutions de leurs emplois et le cœur de métier de leur entreprise,
- Soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations voire aux transformations de leurs marchés, dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain,
- Favoriser la capacité des entreprises industrielles à s'adapter aux évolutions technologiques et de marché, en leur donnant les moyens d'accompagner l'évolution de leurs compétences par la voie de la formation,
- Anticiper les évolutions de leurs métiers impactés par les transformations digitales et par la nécessaire transition énergétique et écologique,
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Il s'agira par cela de sauvegarder la performance et la capacité d'innovation du tissu industriel et de préserver l'emploi et les compétences qui font l'excellence du savoir-faire de la Métallurgie de Haute-Savoie.

## **Réalisation du diagnostic préalable**

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi de la Métallurgie de Haute-Savoie, avec une attention particulière sur la filière automobile 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**

Avec plus de 29 000 salariés, la Métallurgie est la principale branche industrielle de Haute-Savoie. Territoire de sous-traitance, principalement mécanicienne, elle se caractérise par une forte concentration de TPE et PME, aux côtés de quelques ETI et sites industriels de grands groupes.

Après les deux années de crise sanitaire, suivies par une forte tension sur les approvisionnements et la flambée des prix de l'énergie, l'industrie du département de Haute-Savoie avait retrouvé une dynamique positive en 2022 et 2023.

De nombreux marchés étaient repartis à la hausse, comme l'aéronautique, le médical et le luxe, et les sous-traitants de l'automobile avaient poursuivi leur transformation profonde dans un contexte plutôt porteur.

Cependant, dès la fin de 2023, et plus nettement en 2024, des signaux de ralentissement sont apparus, et confirmés aujourd'hui avec un décrochage de l'activité.

En particulier, le chiffre d'affaires des entreprises industrielles (tous secteurs confondus) à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2024 est en baisse de 12.4% par comparaison au chiffre d'affaires observé à la même période en 2023, contre -2.9 % en Auvergne Rhône Alpes et - 2.6 % en France.

Ceci est conforté par les résultats de l'enquête trimestrielle de conjoncture menée par l'UIMM Haute-Savoie auprès des entreprises, qui viennent confirmer le décrochage de l'activité observé depuis plusieurs mois dans un contexte international qui ne cesse de s'assombrir.

Dans cette dernière étude portant sur le dernier trimestre 2024 et les prévisions pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2025 , 62% des répondants s'estiment en sous-activité et les perspectives pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2025 restent mal orientées. La situation des carnets de commande continue à se dégrader et 54% des entreprises répondantes les considèrent insuffisants.

Dans ce contexte, certaines entreprises voient leur trésorerie se tendre, et sur les deux derniers trimestres de 2024, le quart des entreprises répondantes estimait être en situation de trésorerie difficile.

Cette conjoncture a déjà des impacts sur les ressources humaines, avec le constat d'une baisse de l'intérim, le retour de l'activité partielle, et dans certains cas des suppressions d'emplois dont on observe qu'ils concernent différents secteurs d'activités.

Ainsi, à fin 2024, la DDETS de Haute-Savoie relève une augmentation de 34% de la demande d'autorisation d'activité partielle et d'APLD pour l'industrie par rapport à 2023. En 2024 également,

l'industrie représente plus de de la moitié des demandes d'activité partielle et trois quarts des renouvellements APLD.

*La filière automobile*, qui représente une part importante de l'activité industrielle haut-savoyarde avec notamment 50% du CA du décolletage réalisé pour l'automobile, est aujourd'hui le secteur le plus impacté par la morosité du marché. En effet, la demande a continué de se dégrader sur le marché intérieur et à l'export, tant pour la filière thermique que la filière électrique. La production s'est à nouveau contractée, et c'est en particulier chez les sous-traitants du secteur que l'activité partielle a été principalement reconduite ou mise en œuvre.

Les carnets déjà très insuffisants se sont creusés, et pour certains fournisseurs, les prévisions s'orientent vers le maintien d'une faible activité à court terme.

Ce sont particulièrement les entreprises qui travaillent pour les constructeurs allemands qui sont touchées, puisque la réponse à la crise automobile des constructeurs allemands se traite notamment par la relocalisation de la sous-traitance en Allemagne.

Il est à noter que le virage vers l'électrique que certaines ont pris, poussées par l'évolution structurelle et disruptive du secteur, se trouve bloqué par un niveau de commande significativement en baisse des véhicules électriques, alors que les investissements et transformations opérés pèsent fortement sur elles.

Si la sous-traitance automobile est la plus impactée, d'autres secteurs sont eux aussi très concernés par le décrochage de l'activité observé sur le département.

En particulier, les entreprises travaillant dans la filière de conception et la production de biens d'équipements industriels (robotique, machines spéciales...) souffrent du ralentissement des investissements, et ceux qui fournissent des équipements et pièces pour le bâtiment et les travaux publics subissent les effets de la crise de la construction et de l'investissement immobilier.

La totalité des entreprises interrogées dans l'enquête précitée ayant un code NAF du groupe 28 (fabrication de machines et équipements), représentant environ 3500 salariés à elles seules sur un secteur qui en compte près de 7000, indiquent un ralentissement de leur activité.

Le seul secteur du décolletage avec près de 400 entreprises en Haute-Savoie et plus de 7000 emplois également, a enregistré un fort décrochage au 4ème trimestre lié au ralentissement de l'activité en Allemagne. Son positionnement sur de nombreux secteurs d'activités, à côté de celui encore majoritaire de l'automobile, le rend particulièrement sensible à l'ensemble des fluctuations de marché.

## **2. Evolution des métiers**

Outre la nécessaire anticipation des départs en retraite, les enjeux de compétences identifiés dans le cadre du diagnostic partagé convergent portent sur les axes de travail suivants, en écho avec les études de l'Observatoire de la métallurgie :

- Aborder ou poursuivre la transition numérique, la transformation digitale restant une réalité dont beaucoup de TPE et PME de Haute-Savoie doivent encore se saisir : robotisation,

digitalisation des moyens et de la chaîne de valeur, gestion de la data, cybersécurité, intégration de l'IA ...

- Faire face aux enjeux énergétiques et environnementaux qu'il s'agisse d'alléger les coûts ou de s'engager dans la décarbonation : Eco-conception, production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques sont des axes de travail essentiels et indispensables qu'il faut accompagner.
- Accompagner la reconversion et le positionnement sur de nouveaux marchés, ce qui implique le renforcement des équipes commerciales, de l'ingénierie et des méthodes, mais aussi le renforcement de la veille concurrentielle et technologique et le développement à l'international. Il s'agira également de permettre à des entreprises majoritairement sous-traitantes de passer de la fourniture de pièces, généralement produites en séries, à la fourniture de solutions à leurs donneurs d'ordre. Le temps de traversée entre la R&D ou la conception et l'industrialisation et la mise sur le marché doit être accéléré par des systèmes rendus plus agiles par l'évolution des compétences.
- Répondre spécifiquement à des enjeux sectoriels, tels que ceux des sous-traitants de l'automobile, confrontés à une transformation structurelle profonde, qui remet en cause les modèles et les organisations, par le passage notamment de la grande série vers la petite série.

Pour autant, les enjeux de préservation des compétences métiers fondamentales, notamment en usinage, décolletage, rectification, sont également essentiels, d'autant plus que les filières de formation peinent à attirer les talents dans ces métiers, et l'on observe leur part toujours importante dans les besoins en formations exprimés par les entreprises.

Enfin, le management de proximité doit poursuivre sa professionnalisation tout comme il est nécessaire de travailler sur les impacts compétences de l'évolution des modes de travail et des organisations.

Les partenaires sociaux de la Métallurgie de Haute-Savoie ont la conviction que la formation et le développement des compétences sont des leviers de performance globale et de sécurisation des emplois, pour lesquels ils souhaitent mobiliser des moyens exceptionnels de soutien, au bénéfice des entreprises les plus fragilisées par le contexte économique de la période actuelle.

Ils affirment leur attachement à l'anticipation de l'évolution des compétences et à sa prise en compte par les entreprises du territoire dans le cadre de leur GEPP et de leurs plans de développement des compétences.

La mobilisation de la formation, notamment en période d'activité partielle, et d'activité partielle de longue durée est un axe essentiel de cette GEPP.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique

de compétence de la CPTN (Commission Paritaire Territoriale de Négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de Haute-Savoie ».

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

## **Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi**

### ***2-1 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 les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées.

Sont prioritairement visées les actions mises en place par les TPE et PME, sous-traitantes ou fournisseurs, impactées par le ralentissement conjoncturel et la baisse des investissements.

Les principaux axes de formation identifiés portent sur des formations en lien avec l'emploi des salariés ou leurs évolutions dans le cœur de métier de leur entreprise, dans les domaines suivants :

- L'augmentation des compétences numériques et digitales pour permettre aux salariés d'aborder la digitalisation des process, l'automatisation et la robotisation, ce point excluant les formations bureautiques,
- Les compétences impactées par les transformations technologiques, organisationnelles, et de marchés, notamment dans les entreprises devant revoir leur modèle de production en grande série pour une évolution vers la moyenne et la petite série,
- Les évolutions résultant de la décarbonation et de la transition énergétique, que ce soit sur les process ou les produits
- Les expertises métiers nécessaires au maintien de la valeur ajoutée des entreprises,
- Le management de proximité,
- L'anticipation des départs en retraite, par la transmission des savoirs, la mobilisation de l'expertise des seniors et de leur capacité à transmettre.

Les signataires de l'accord affirment leur volonté de prioriser la mobilisation des financements spécifiques prévus par le présent accord, aux actions de formation concourant à la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels, ou aux projets d'évolution professionnelle tels que visés par l'article 66 de la convention collective nationale du 7 février 2022, en particulier aux actions qualifiantes et certifiantes conduisant à des CQPM/CQPI et titres paritaires à finalité professionnelle de la branche, ainsi qu'à des CCPM/CCPI.

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

#### **– 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-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la Région Auvergne Rhône Alpes ou l'Etat.

### **2.2 . Autres mesures**

Partageant la conviction de l'intérêt des certifications paritaires de la Branche pour apporter une réponse qualitative aux enjeux de maintien et de développement des compétences, les signataires du présent accord veilleront à en assurer la promotion auprès des entreprises et de leurs salariés pour la mise en œuvre du présent accord.

Ils soulignent également l'importance de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sa dimension anticipative pour favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de plans de développement des compétences adaptés aux enjeux des entreprises industrielles du territoire.

### **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 des membres de la CPTN représentant chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Haute-Savoie .

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre (statistiques relatives aux types d'entreprises, profils des salariés, nature et domaine de formations, ...).

L'UIMM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai mois précédant cette échéance.

#### **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 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'article 48 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

Fait à Annecy le 19 février 2025

Signatures :

Pour l'UIMM Haute-Savoie

Pour la CFE-CGC

Pour la CFDT

Pour FO



**Accord du 21 février 2025**  
**relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation**  
**professionnelle**  
**dans le secteur de la métallurgie du Loir-et-Cher**

Entre :

- l'UIMM Val de Loire,
- 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 innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre 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 de la branche métallurgie du LOIR-ET-CHER travaillant dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

- Contribuer à préserver les emplois dans les entreprises de la métallurgie du LOIR-ET-CHER via la formation professionnelle, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés,
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies,
- contribuer à sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant, avec leurs salariés, d'intégrer les nouveaux marchés et de diversifier leurs activités vers des secteurs porteurs comme, par exemple, l'aéronautique et l'armement.

## Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie du LOIR-ET-CHER et plus spécifiquement dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord le 14 février 2025.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études et données statistiques :

- données de l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie
- diaporama « Point de conjoncture Centre Val de Loire » décembre 2024 – service des études économiques UIMM
- diaporama « Conjoncture et emploi dans l'industrie et dans la métallurgie » 30 janvier 2025 service des études économiques de l'UIMM
- lettre « Marchés et analyses » 04 février 2025 – PFA
- Baromètre économique de l'UIMM – janvier 2025 – focus sur les secteurs en difficulté

**Ce diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :**

### 1. Eléments conjoncturels

#### **Conjoncture générale :**

Le ralentissement du climat des affaires industrielles en France se poursuit et les carnets de commande sont jugés dégarnis dans tous les grands secteurs de l'industrie (hormis l'aéronautique et l'armement). L'incertitude économique ressentie par les chefs d'entreprise depuis quelques mois continue de s'intensifier. La situation politique française et les zones de conflits ne permettent pas d'envisager une amélioration à court terme. Le niveau d'activité avec la plupart des secteurs clients en France devient faible que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile, le machinisme agricole ou les activités liées au bâtiment et à la construction. La baisse des facturations d'équipements de production est de 1,7 % sur un an en valeur sur les onze premiers mois de 2024. Toutes les catégories sont en recul, à quelques rares exceptions près, et deux branches ont subi une correction à deux chiffres : le machinisme agricole et les machines pour la construction.

Les tensions de trésorerie sont en nette augmentation au moment même où les PGE sont encore en cours de remboursement.

Localement, les carnets de commandes sont jugés globalement faibles (sauf aéronautique et armement) avec un solde d'opinion négatif comparable à juillet 2020 dans l'industrie manufacturière en Centre Val de Loire.

164 défaillances d'entreprises ont été enregistrées sur 12 mois en septembre 2024 au niveau régional.

Fin juin 2024 :

7 secteurs industriels enregistraient un niveau d'emploi supérieur à celui d'avant la pandémie au niveau régional :

- Textile +13,3 %
- Energie +8 %
- Agroalimentaire +7,2 %
- Pharmacie + 6 %
- Chimie +3,3 %
- Réparation et matériels médicaux +1,2 %
- Equipements informatiques +0,4 %

et 6 un niveau inférieur :

- Equipements mécaniques – 4,8 %
- Matériels de transport – 5,4 %
- Equipements électriques – 5,5 %
- Bois-papier – 6 %
- Plastique -6 %
- Produits métalliques – 8,1 % (sidérurgie, métaux non ferreux, fonderie, structures métalliques, emboutissage, usinage, outillage, emballage métalliques, etc ...)

La moitié des régions a enregistré une augmentation des effectifs et l'autre moitié un recul. La métallurgie de la région Centre Val de Loire se situe en avant dernière position avec des effectifs inférieurs de 5 % au 3<sup>ème</sup> trimestre 2024 à ceux du 4<sup>ème</sup> trimestre 2019.

#### **Selon les données fournies par l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie :**

La branche de la métallurgie compte 544 entreprises ou établissements représentant un total d'effectifs de 10.807 salariés dans le département du LOIR-ET-CHER.

Les établissements de moins de 20 salariés représentent 69 % de l'ensemble des établissements du département et 6,7 % de la totalité des effectifs. Ceux de plus de 250 salariés représentent 2,6% de l'ensemble des établissements et 20 % de la totalité des effectifs. Près de 84 % des établissements comptent moins de 50 salariés et constituent l'essentiel d'un tissu constitué essentiellement de sous-traitance industrielle.

49,6 % des salariés de la métallurgie du LOIR-ET-CHER sont des ouvriers, 23,6 % des techniciens et agents de maîtrise, 20 % des ingénieurs et cadres, 6,5 % des employés et 0,3 % sont classés en « autres catégorie ».

La tranche d'âge des 50 ans et plus compte 4.076 salariés dont 1.926 dans la tranche 50 à 54 ans et 2.150 dans la tranche 54 ans et plus, soit 39 % des effectifs totaux de la métallurgie.

134 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « alliages et produits métalliques »

186 entreprises ou établissements relèvent du secteur de la « mécanique »

62 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « électriques, électroniques et numérique »

18 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « automobiles et cycles »

4 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « aéronautique et spatial »

1 entreprise / établissement relève du secteur « ferroviaire »

132 entreprises ou établissements sont classés dans « autres activités »

## **FOCUS SUR LES SECTEURS EN DIFFICULTE :**

### **Marché automobile :**

La filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique.

L'évolution du véhicule thermique vers le véhicule électrique constitue une pierre angulaire de la stratégie de décarbonation de l'Union européenne. La décision d'interdire la vente de véhicules thermiques à compter de 2035 avec une trajectoire de réduction progressive des émissions a contraint les orientations stratégiques des constructeurs et la filière des équipementiers.

Mais ces orientations se heurtent au comportement d'achat des consommateurs français et européens, déboussolés, qui hésitent sur les choix à opérer voire renoncent à investir ce qui fragilise grandement la filière automobile à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

Plusieurs solutions sont en effet proposées aux clients finaux qui se percutent au point d'impacter très fortement les volumes vendus par les donneurs d'ordre : incitation à l'électrification avec échéance 2035 de fin des motorisations thermiques, migration de l'hybridation rechargeable vers l'hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, fortes incertitudes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, etc ...

En France, le volume de la production des constructeurs a baissé de 17 % en 2024 d'après les indices produits par l'INSEE jusqu'en novembre 2024 et celui des équipementiers de 8 %.

Pour la première fois, le poids des achats de véhicules électriques ne progresse plus et a même reculé en Europe malgré les investissements importants des constructeurs désormais en situation de grande fragilité.

Le mois de janvier 2025 confirme la tendance à la baisse du marché, en continuité du second semestre 2024, avec un résultat inférieur à la moyenne de long terme.

Le marché des voitures particulières est en retrait par rapport à janvier 2024, avec 114 673 immatriculations, soit une baisse de 6,2%. Le marché du véhicule utilitaire poursuit cette même tendance à la baisse depuis le mois d'août, affichant 25 375 immatriculations, soit une baisse de -10,1% sur le mois par rapport à janvier 2024.

Quant au marché du véhicule industriel, les ventes reculent de 16 % par rapport à janvier 2024 avec 3 765 immatriculations.

Le carnet de commandes de VP se dégrade, se situant à moins de 154 000 unités, un niveau particulièrement bas qui correspond à un recul des commandes de voitures particulières de -22% par rapport au mois de janvier 2024 qui avait bénéficié du leasing social.

Les commandes de véhicules utilitaires légers, quant à elles, baissent de 7,8% par rapport à janvier 2024.

Pour l'année 2025, les prévisions de croissance sont peu optimistes face à une activité qui s'annonce peu soutenue par l'investissement et les dépenses publiques.

La consommation des ménages a ralenti au 4ème trimestre 2024 et le taux d'épargne demeure à un niveau élevé.

Pour les entreprises de la filière, la rapidité de la transformation rend toute mise en œuvre sur le terrain difficile car de nombreux facteurs se conjuguent : baisse des volumes, pression sur les prix, besoin de diversification, évolution des compétences recherchées ... Il s'agit à la fois pour ces entreprises d'engager leur adaptation malgré un fort besoin en compétences et d'envisager des reconversions dans un certain nombre de cas.

Dans le LOIR-ET-CHER, de nombreux équipementiers sont présents parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de BLOIS : une entreprise fabriquant des produits tels que des tubes et rails pour injection haute pression Diesel/Essence, des tubes, nourrices, raccords pour application hydrogène et des pièces usinées de précision pour des pompes à essence, une entreprise concevant et fabriquant des dispositifs d'injection, une entreprise fabriquant des projecteurs d'éclairage et des feux pour automobiles, des glaces en plastique
- sur le bassin d'emploi de VENDÔME : une entreprise fabriquant des colonnes de direction pour automobiles, une entreprise fabriquant des colonnes de direction et cardans de petites et moyennes séries pour des véhicules destinés à des marchés spécifiques
- sur le bassin d'emploi de ROMORANTIN-LANTHENAY : une entreprise spécialisée dans le moulage de composants technique en matériaux composites, la peinture d'éléments de carrosserie en matériaux composites pour l'industrie automobile, une entreprise fabriquant des colliers de serrage principalement pour l'automobile

et leurs sous-traitants locaux.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme étant durables et nécessitant de trouver des solutions pour inciter les acteurs à la diversification tout en développant les compétences qui peuvent actuellement faire défaut au sein des entreprises de la filière.

## Marché machinisme agricole :

Le secteur industriel des agroéquipements s'enfonce dans la récession et ne perçoit pour le moment aucun signe de reprise.

En effet, les prises de commandes qui s'étaient stabilisées au printemps ont à nouveau décroché au 3e trimestre. De janvier à septembre, elles sont en recul de -13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de -28 % par rapport à il y a deux ans.

En volume de prises de commandes, 2024 est la plus mauvaise année depuis 2010.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par les mauvais chiffres à l'export. Au terme des huit premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires du secteur affiche une baisse de -14,5 %, dont -23 % à l'exportation.

Les marchés des agroéquipements sont tous orientés à la baisse, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest, en passant par l'Asie et les pays de l'Est. Il n'y a actuellement aucun relais de croissance géographique pour les entreprises.

Les ventes d'agroéquipements sur le marché français en légère diminution au 1er trimestre 2024 (-4%), se dégradent à vue d'œil : -12,5 % au T2 et -18 % au T3. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient accuser un recul de -10 % à -15 %, pour s'établir à 8 Mds d'euros.

Les ventes s'élèveraient selon le scénario prévisionnel d'Axema à 7,6 Mds d'euros en 2025 soit un recul de -5% pour la seconde année consécutive.

Les carnets de commandes se vident, entraînant les premiers ajustements sur l'emploi. Ainsi, 29 % des entreprises ont déjà réduit leurs effectifs (hors intérim) en 2024. Par ailleurs, 21 % envisagent de nouvelles réductions dans les 12 mois à venir en France.

Dans le LOIR-ET-CHER, un certain nombre de concepteurs/fabricants/constructeurs sont implantés parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples

- sur le bassin d'emploi de BLOIS : une entreprise fabriquant et installant des moyens de production à destination de l'agro-industrie, une entreprise concevant, fabriquant et distribuant des matériels d'élevage destinés à entretenir la litière et alimenter les animaux
- sur le bassin d'emploi de VENDÔME : une entreprise concevant et fabriquant des machines agricoles pour la recherche agronomique, une entreprise fabriquant des machines pour l'alimentation d'élevage et l'agriculture
- sur le bassin d'emploi du CONTROIS-EN-SOLOGNE : une entreprise spécialisée dans la construction, la réparation et la vente de matériels vinicoles, de désherbage et de désinfection thermique.

et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde et multifactorielle, devrait rester conjoncturelle.

## **Marchés liés au bâtiment et à la construction :**

Au-delà du repli sensible de l'activité à l'œuvre dans des secteurs comme l'automobile et les agroéquipements décrit ci-dessus, le bâtiment neuf peine à sortir de l'ornière bien que le déclin des mises en chantier de logements semble s'être stoppé à l'automne : à noter que 15 % des intrants utilisés dans la branche de la construction sont des produits métallurgiques (ossatures, modules, portes et fenêtres, etc...). Globalement, le reflux des taux d'intérêt amorcé au début 2024 (-70 points de base depuis lors pour les crédits nouveaux à l'habitat) redonne progressivement du pouvoir d'achat immobilier aux ménages, d'autant que les prix s'inscrivent sur une pente descendante.

Dans le LOIR-ET-CHER, un certain nombre d'entreprises ont des marchés clients importants en lien avec le bâtiment et la construction parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de BLOIS : une entreprise spécialiste du matériel pour le BTP, abrasifs, outils diamantés pour la découpe, le ponçage et le polissage des matériaux ou métaux
- sur le bassin d'emploi de VENDÔME : une entreprise concevant et fabriquant des solutions de ventilation
- sur le bassin d'emploi de ROMORANTIN-LANTHENAY : une entreprise fabriquant du mobilier métallique de bureaux et de magasins, une entreprise concevant, fabriquant et déployant du mobilier métallique, du matériel d'équipement industriel et commercial

et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde, devrait rester conjoncturelle.

## **2. Evolution des emplois et compétences**

Une Étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032 - 2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l'Observatoire paritaire de la métallurgie n'indique aucune évolution favorable à cet horizon. Dans le cadre d'une hypothèse d'une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d'atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu'aujourd'hui.

Pour le secteur de l'automobile et des cycles, l'étude réalisée par BDO pointe que la situation de l'emploi devrait rester dégradée, dans tous les scénarios, les départs à la retraite représentant environ les 2/3 des mobilités en lien avec une pyramide des âges défavorable pour les effectifs.

Pour les filières de l'automobile, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, les enjeux de transitions énergétiques produiront des effets sur la chaîne de valeur, ce qui suppose dès maintenant de travailler sur les enjeux de développement des compétences au sein de ces filières.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquels ils sont confrontés et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (Commission Paritaire Territoriale de Négociation) figurant à l’annexe 8.1 sous l’intitulé « CPTN du LOIR-ET-CHER » et dont l’activité a pour objet :

- la construction automobile,
- la construction de machines agricoles,
- les activités liées au bâtiment et à la construction,
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, la construction de machines agricoles, les activités liées au bâtiment ou à la construction, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

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

Les codes NAF des entreprises ou établissements concernées par le périmètre de cet accord sont les suivants : 22, de 24 à 29, 31, 33, 43, 46 et 71.

47 entreprises employant 3.704 salariés comprises dans le périmètre ainsi défini ont été dénombrées (base adhérents – effectifs décembre 2024).

82 % des salariés des entreprises adhérentes comprises dans ce périmètre sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés.

## **Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi**

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et dirigées vers les savoir-faire incontournables de la branche ainsi que les nouveaux métiers en devenir.

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'OPCO2i.

### **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**

- **Fonds régionaux et européens** : Appel aux subventions régionales et aux fonds européens (FSE, FEDER) pour financer des actions spécifiques de formation et d'adaptation des compétences.
- **Dispositifs d'aide à la transition professionnelle** : Mobilisation du CPF de transition et du dispositif Pro-A pour accompagner les reconversions.
- **Partenariats avec les organismes publics et privés** : Collaboration avec des instituts de formation, des pôles de compétitivité et des agences de développement économique pour cofinancer des programmes de formation.

## **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 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 départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire du LOIR-ET-CHER et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Val de Loire.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPC02i.

Parmi les indicateurs de suivi, figureront :

- Nombre d'entreprises bénéficiant des dispositifs d'accompagnement
- Nombre de salariés formés et taux de certification obtenu
- Volume d'heures de formation financées

L'UIMM Val de Loire invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 2 semaines précédant chacune de ces échéances.

## **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 Val de Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification 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**

### **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 BLOIS.

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'article 48 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

Fait à BLOIS en 8 exemplaires, le 21 février 2025

Pour l'UIMM Val de Loire :

Pour :

- La CFDT Métallurgie Syndicat Centre Val de Loire :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Le SMVL CFE-CGC :
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- L'Union des Syndicats de la Métallurgie FO du Loir-et-Cher :