

Accord du 3 avril 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
la Nièvre

Entre :

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

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La situation économique que nous traversons impacte certaines entreprises relevant de la métallurgie nivernaise et entraîne une baisse d'activité significative ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Nièvre avait été signé le 12 avril 2023, entre l'UIMM Yonne et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, et FO pour une durée de 2 ans. Pour mémoire, ledit accord qui avait fait l'objet d'un dépôt en date du 13 avril 2023, s'éteindra donc le 13 avril 2025.

Lors de nouvelles négociations initiées au mois de mars 2025, les parties constatent que la situation, loin de s'améliorer, continue au contraire à se dégrader d'une manière significative.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions tenues les 11 mars et 3 avril 2025 au sein de la CPTN 58, de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de la métallurgie du département de la Nièvre confrontées à des difficultés conjoncturelles avérées, de continuer à bénéficier de financements au titre de la formation de leurs salariés.

Ce nouvel 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 la Nièvre **confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence notamment 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**, en l'espèce dans le périmètre territorial de la Nièvre ;
- **Défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle** pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- **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... ;
- **Sécuriser les parcours professionnels** des salariés les plus fragilisés. **Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI**, chaque fois que cela sera possible.

Réalisation du diagnostic préalable

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

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- La métallurgie de la Nièvre se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités.
- Elle représente 50% des effectifs salariés de l'industrie avec ses 4 077 salariés (3212 hommes, 865 femmes).
- Ce sont 112 entreprises et 136 établissements de la Nièvre. (sources : INSEE – Observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs.
- La majorité des entreprises de la métallurgie de la Nièvre sont des PME/TPE
- 300 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines, automobiles et cycles, mécanique, électrique, électronique et numérique. (mise à jour 03/07/2024- source observatoire paritaire de la métallurgie).
- Le taux de chômage dans la Nièvre est de 6,9% au troisième trimestre 2024. La Région Bourgogne franche Comté est à 6,7 %, quand la France est à 7,2% pour la même période. (Sources INSEE).
- Les entreprises relèvent 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.
- La métallurgie de la Nièvre se caractérise par une population vieillissante avec près d'un tiers des salariés relevant de la tranche d'âge des plus de 50 ans.
- Un déficit de main d'œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d'emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses.
- De plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Eléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l'enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- La production est en net retrait, consécutivement à l'atonie actuelle notamment de la demande du secteur automobile.
- Les carnets de commandes sont en baisse pour 35 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence
- Les flux continuent de se restreindre.
- Bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés.
- Les négociations tarifaires sont tendues, clients et donneurs d'ordres réclament des baisses.
- Le recours à l'activité partielle pour 15% des entreprises ayant bénéficié des mesures d'urgence, avec des impacts sur le chiffre d'affaires et sur la trésorerie pour plus de la moitié d'entre elles, et d'une manière générale pour une part de plus en plus importante des entreprises de la branche.
- La métallurgie de la Nièvre, malgré une anticipation, est ainsi particulièrement fragilisée par cette conjoncture, compte tenu de sa faible densité industrielle.
- Dans le même temps, la Métallurgie de la Nièvre doit faire face à des besoins de main d'œuvre dans un contexte de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l'évolution de certains métiers ou activités orientés vers les nouvelles technologies.

Tout ceci s'observe dans un contexte où la situation de l'emploi se dégrade dans le département de la Nièvre. Ainsi, au 3ème trimestre 2024, le taux de chômage icaunais s'établissait à 6,9%, taux supérieur de 0,2% à celui de la région Bourgogne-Franche-Comté qui lui se mesurait sur la même période à 6,7%.

Dans le même temps, il ressort des analyses, que les demandeurs d'emploi du département de la Nièvre ont globalement un niveau de formation moins élevé que la moyenne régionale. En effet, 44% d'entre eux ont un niveau de formation supérieur au BAC, contre 50% en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département, 36% des demandeurs d'emploi possèdent un niveau CAP ou BEP, contre 33% dans la région. Cette situation complique leur employabilité à court terme.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour 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 la Nièvre, 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 Nièvre mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointus. Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

Article 1 – Champ d'application

Le présent Accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent Accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Nièvre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'apprentissage qui bénéficient déjà de la formation inhérente à l'objet de leur contrat de travail) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, établissements visés ci-dessus.

Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- Accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles.
- Accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire.
- Favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire.
- Sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.
- Anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail.
- Permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions.
- 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 entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés s'inscrivent parmi les items suivants :

- Permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils, aux nouvelles technologies du secteur ou de l'emploi ;
- Sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- Favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- Former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- Permettre aux salariés d'accéder à des certifications (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI....) ;
- 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 ;
- Anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Eligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de la Nièvre.

Priorité sera donnée aux 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.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « Mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

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 ou nouveaux marchés.
- 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 seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.
- Les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- Techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, hydraulique, usinage, soudage, chaudronnerie, Contrôle Non Destructif...)
- Management, RH, stratégie, accompagnement au changement
- Organisation industrielle (Lean, gestion de projets, pilotage, outils...)
- Nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...)
- Certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...)
- Compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...)

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'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.

– 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 financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'Etat et/ou la Région de type AREFE, ADEC.

Article 3 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L.2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 – Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions de la CPTN 58 lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Nièvre s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

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 Nièvre 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 Nevers.

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

Signatures :

Pour l'UIMM Nièvre,

Pour La Confédération française démocratique du travail (CFDT),

Pour La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC),