

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2019
RELATIF A DES MESURES URGENTES EN FAVEUR
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
DANS LE SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE
AUTOMOBILE
DU DEPARTEMENT DE HAUTE-SAVOIE

Entre :

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

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

A travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à 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 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la Métallurgie modifié par l'accord relatif à des dispositions transitoires en matière de formation professionnelle et d'alternance en date du 21 décembre 2018.

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 travaillant en tout ou partie sur la filière automobile, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper les mutations profondes du secteur, en accordant une attention particulière aux entreprises de sous-traitance.

DS GB
NB MB
1

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

- défendre l'emploi dans la filière 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 et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques,
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile dans un contexte économique international incertain
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation
- et plus largement sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière concernées en créant un cadre favorable à la formation et au développement des compétences

LAB M3
DJ GP

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la sous-traitance automobile de Haute-Savoie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Eléments conjoncturels

Exposée mondialement à une concurrence très forte, sur des marchés caractérisés par des fluctuations importantes, la filière automobile est aujourd'hui confrontée dans sa globalité à des enjeux environnementaux, technologiques et économiques majeurs. L'étude prospective menée en 2017 par l'Observatoire paritaire de la Métallurgie, actualisée par une étude complémentaire publiée en Novembre 2018, ainsi que le contrat stratégique de la filière automobile confirment l'ampleur des disruptions auxquelles le secteur doit faire face :

- La disruption technologique principalement liée à la remise en cause du moteur thermique et l'évolution vers le mix énergétique et le véhicule électrique
- La disruption numérique avec le véhicule intelligent et autonome
- Mais aussi la disruption sociétale avec une évolution des comportements en matière de mobilité et du rapport à l'automobile.

Terre d'excellence mécanicienne, la Haute-Savoie avec 31 000 salariés dans la métallurgie, est historiquement le berceau de TPE, PME et ETI fournisseurs des grands donneurs d'ordre de la filière automobile.

La forte implantation du décolletage (près de 70% du décolletage français), dont 52% du chiffre d'affaires se réalise sur le marché automobile, la présence d'ETI mais aussi de sites de grands fournisseurs et équipementiers travaillant exclusivement ou en partie pour le secteur automobile, font que ce territoire, dont les capacités de rebond sont notoirement saluées, est particulièrement impacté par ces bouleversements sans précédent, qui posent la question non pas de l'adaptation mais de la transformation profonde de la sous-traitance dans la filière automobile.

La réalité déjà constatée de la baisse des véhicules diesel (13.2% de part totale de la présence de moteurs Diesel dans les ventes de véhicules en Europe attendue à l'horizon 2030 contre 56% en 2016 selon les projections du BIPE) conjuguée à des prévisions de baisse massive au niveau mondial à l'horizon 2030 (9.6 % du parc mondial au lieu de 21 % en 2015) ont d'ores et déjà incité les acteurs du département à se mobiliser pour l'évolution et la reconversion des entreprises concernées et à travailler sur l'identification de la situation et des pistes de travail pour la diversification des marchés et/ou des technologies.

Les analyses menées par la CSM Haute Savoie et par les différents acteurs du territoire convergent pour recenser une centaine d'entreprises potentiellement exposées dont plus de cinquante entreprises directement identifiées comme intervenant sur des pièces pour les motorisations diesel (principalement turbo et injection), une quinzaine d'entre elles (représentant près de deux mille salariés) étant à risque avéré du fait de la part du diesel dans leur chiffre d'affaires.

Une enquête par ailleurs menée par le syndicat du décolletage et le pôle de compétitivité Mont Blanc Industrie auprès de 28 entreprises représentant 5400 salariés et 1.3 milliards d'euros de Chiffre d'affaires, relève que plus de 50% de ce chiffre d'affaires est réalisé sur l'automobile,

GB
dB M3 DJ

dont 30% sur le diesel (correspondant à environ à 700 salariés). Cette part peut s'élever jusqu'à plus de 80% pour certaines d'entre elles.

Cette situation d'incertitude liée à la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens (avec une baisse de 4.6% des immatriculations par rapport à 2018 constatée début 2019 en Europe) mais aussi mondiaux, notamment lié aux contextes chinois mais aussi allemand moins favorables, qui se traduit par un ralentissement de l'activité constatée depuis le début 2019 par l'enquête de conjoncture menée par la CSM Haute-Savoie. Cette baisse impacte l'ensemble de la sous-traitance automobile de Haute-Savoie, et certaines entreprises constatent d'ores et déjà des baisses significatives de chiffre d'affaires, pouvant aller jusqu'à 25%.

Ceci se traduit également par une variabilité et un raccourcissement marqués de la profondeur des carnets de commande qui renforcent l'incertitude et nécessitent une adaptabilité très courte, particulièrement relevée pour les sous-traitants les plus en amont de la filière, très présents sur le territoire.

Les industriels de la filière en Haute-Savoie sont donc confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché, à la baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir de la motorisation thermique, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes du secteur automobile.

2. Evolution des métiers

Les principales tendances concernant l'évolution de métiers sur le département de Haute-Savoie sont identiques à celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie sur le secteur de l'automobile.

Les exigences techniques et managériales pour les techniciens et les cadres, le renforcement de la relation client –fournisseur, l'optimisation des méthodes d'industrialisation, mais aussi l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production sont des composantes fortes des attentes exprimées par les entreprises de la filière.

Par ailleurs, si l'excellence mécanique pour la production en qualité de séries de pièces pour le marché de l'automobile est au cœur des enjeux de compétences, notamment des régleurs, dans un contexte territorial d'emploi tendu, la question de l'évolution de la fourniture de pièces vers la fourniture de fonctions, porte sur les compétences en conception, électromécanique et mécatronique.

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

DSB M
DSB 4

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1 des dispositions générales de la Convention Collective de la Métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production d'ensembles ou sous-ensembles destinés au marché automobile ou la construction automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.

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

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, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'actions de formation distinctes de celle prévue au contrat.

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

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 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie modifié.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i depuis le 1^{er} avril 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :

JPB B
GB 5 DT

- Frais pédagogiques : 100 %
- Rémunération : 100 %
- Frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2019 par le Conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1^{er} janvier 2020 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.

– 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, et le compte personnel de formation mis en œuvre dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

A titre d'information, les décisions de prise en charge 2019 de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, appliquées par l'ADEFIM 74, sont annexées au présent accord.

– Autres financements mobilisables

Les entreprises peuvent également être orientées vers la mobilisation, sous conditions, de cofinancements complémentaires résultant notamment de situations identifiées ou signalées dans le cadre de la convention d'appui aux mutations des filières conclue entre le MEDEF Haute-Savoie et l'UT 74 de la DIRECCTE pour la période 2019-2020, au titre du FNE Formation ou des dispositifs de soutien régionaux, dans la limite des enveloppes disponibles et sous réserve de la validation des dossiers par les financeurs. La Chambre syndicale de la Métallurgie de Haute-Savoie, fortement impliquée dans le déploiement de cette convention, assurera les relais d'information nécessaires sur ces dispositifs auprès des entreprises relevant du présent accord.

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formation cités ci-dessus, les signataires souhaitent affirmer la pertinence des dispositifs de certification, et particulièrement des Certificats de qualification paritaire de la métallurgie et blocs de compétences, mais aussi Certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de compétences de la sous-traitance automobile.

JB
BD
M
D 5⁶

Parce qu'elles sont gérées par les partenaires sociaux de la branche dans une logique d'adaptation permanente, permettant de prendre en compte les changements technologiques et organisationnels, ces certifications contribuent à la sécurisation de parcours professionnels des salariés et à la performance des entreprises.

Elles trouvent à ce titre toute leur place dans les démarches d'identification et d'anticipation de leurs besoins en compétences qui pourront être engagées au sein des entreprises.

A cette fin, les parties signataires s'attacheront à assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés des différents dispositifs de certifications, ainsi que des différents outils mis en place par la Branche, en particulier au travers de l'Observatoire prospectif et analytique paritaire des métiers et des qualifications, pour favoriser le déploiement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la construction des plans de développement des compétences au sein des entreprises de la filière.

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler l'intérêt, pour les salariés, du conseil en évolution professionnelle, notamment pour faciliter l'information sur les évolutions des métiers dans la sous-traitance automobile et la construction de parcours professionnels.

Enfin, ils rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail. Les périodes de réduction d'horaire peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation afin de maintenir ou développer les compétences dans la perspective d'une reprise de l'activité économique ou de nouveaux marchés.

Article 3 – Durée de l'accord

Conformément à l'article L2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L 2261-1 du code du travail.

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

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

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

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

JPB
MDJ

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

La CPREFP Auvergne Rhône-Alpes sera tenue informée à chaque réunion de l'état des financements engagés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Article 5 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la CSM Haute-Savoie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 – Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 – Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Annecy.

hro GB
8
B DJ

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

Fait à Annecy, le 16 septembre 2019

Signatures :

Pour la CSM Haute-Savoie



Pour la CFDT

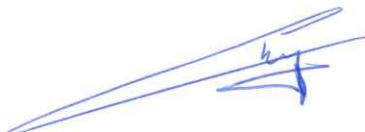


Pour FO



Pour la CGT

Pour la CFE-CGC



ANNEXE

PRISES EN CHARGE 2019 DE L'OPCAIM en qualité de mandataire de l'OPCO2i (Extrait)

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM en qualité de mandataire de l'OPCO2i et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCE (Entreprises < 50 salariés)

1. Priorités

La nature des actions figurant dans le plan de développement des compétences des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Les actions de formation prioritaires sont celles ayant pour objectif :

- L'élargissement et l'acquisition d'une qualification,
- L'élargissement du champ professionnel d'activité,
- L'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies,
- La préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le GTP « Observatoire »
- L'acquisition d'un des socles de compétences industrielles

Les spécialités de formation prioritaires sont celles figurant à l'article 50 de l'Accord national du 13/11/2014 relatif à la formation tout au long de la vie.

2. Bénéficiaires

Salariés et CDI ou en CDD

3. Intervention financière de l'OPCAIM

3.1 Coûts pédagogiques : prise en charge jusqu'à 100 % du coût réel dans les limites de :

- . 32 €/h/stagiaire pour les formations industrielles,
- . 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

La formation interne peut être prise en charge par l'OPCAIM uniquement pour les formations industrielles

3.2 Bilans de compétences : prise en charge dans la limite de 62 €/H et dans la limite de 24 H/salarié

3.3 VAE : prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de 62 €/H et dans la limite de 24 H/salarié.

3.4 Salaires : prise en charge forfaitaire à hauteur du SMIC horaire par heure de formation.

3.5 Passage des évaluations de certification : forfait de 500 € pour le passage des évaluations d'un CQPM/CQPI. Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €

3.6 Frais annexes

- . Les frais de transport à l'intérieur de l'UE : forfait de 0.41 €/km ou au réel si transport en commun sur présentation du justificatif

JRB
GIB
13 DS

- . Frais d'hébergement : au réel dans la limite de 64 € par nuitée incluant le petit déjeuner
- . Frais de repas : 14 € par repas.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION CPF

1. Règles

L'OPCAIM prend en charge les actions mises en œuvre au titre du CPF des salariés relevant des entreprises de la métallurgie. L'OPCAIM rembourse les dépenses éligibles dans la limite des heures inscrites au CPF au 1/01/2019 converties à 12.5 € HT (15 € TTC).

Le CPF a pour objet la mise en œuvre d'actions sanctionnées par :

- Les certifications professionnelles enregistrées au RNCP,
- Les attestations de validation de blocs de compétences,
- Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique dont celle relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles :

- Les actions visant la VAE et les Bilan de Compétences,
- Le permis B et véhicules du groupe lourd
- Les actions de formation aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- La formation destinée à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur missions (heures acquises au titre du CEC)

2. Abondements de l'OPCAIM au CPF

L'abondement au CPF ne peut intervenir que si le bénéficiaire du CPF utilise l'ensemble de ses droits inscrits et n'est pas en mesure de financer l'action de formation visée.

2.1 Prise en charge des actions de formation :

Dans la limite de 3 200 € HT/dossier pour les formations industrielles, et 1 300 € HT/dossier pour les formations non industrielles.

Dont la valorisation du compteur du bénéficiaire dans les conditions prévues par la CDC.

2.2 Prise en charge de la rémunération dans la limite de 25 % du montant total pris en charge par l'OPCAIM (y compris les salaires)

JAB GB
MB DS