

## **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 Haute Saône**

*Entre*

- l'UIMM Haute-Saône

*et*

- les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC et FO,

*il a été convenu ce qui suit :*

### **Préambule**

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'Accord National du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Haute-Saône confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des difficultés liées aux difficultés de recrutement sur les métiers industriels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- Soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Haute-Saône.
- Défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle.
- Préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, Intelligence Artificielle, ...).

- Sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés.
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Haute-Saône a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

- **Situation économique :**

Le secteur de la métallurgie, en Haute-Saône, se caractérise par un tissu d'entreprises – essentiellement des PME et TPE - aux activités très diversifiées (sous-traitance automobile, machinisme agricole, travail des métaux, constructions métalliques ...).

Les entreprises de la branche représentent 86% de l'effectif salarié sur le département.

La Haute-Saône compte 211 établissements relevant de la métallurgie pour 8787 salariés. (Source Observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- Bassin de Gray : 48 établissements et 1995 salariés
- Bassin de Lure : 50 établissements et 2062 salariés
- Bassin de Luxeuil : 41 établissements et 1227 salariés
- Bassin de Vesoul : 72 établissements et 3503 salariés

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 332 projets de recrutements ; parmi ces projets 66% sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, les soudeurs et les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie.

A titre d'exemple, sur le bassin de Luxeuil, l'enquête relève une hausse de 78,9% des projets de recrutements dont 96% jugés difficiles sur les métiers de soudeurs, ouvriers en chaudronnerie et tôlerie et charpentiers (métal et bois) (Source Observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco Analytics confirment cette tendance.

- **Emploi :** Le taux de chômage est de 6,5% au 2<sup>ème</sup> trimestre 2024 contre 7,1% au niveau national (source INSEE), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.
- **Entreprises en difficulté :** Un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement. Les entreprises travaillant pour le secteur du bâtiment (fabrication d'outils, de charpentes métalliques notamment) enregistrent une baisse durable de leur chiffre d'affaires, notamment du fait de la baisse des constructions neuves. La filière du machinisme agricole connaît un recul significatif et les entreprises sous-traitantes de l'automobile sont confrontées à une forte baisse d'activité (décolletage, notamment). En effet, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étirole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique. (source Baromètre économique UIMM).

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le département de la Haute-Saône a enregistré 150 défaillances d'entreprises, soit + 2,7 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023. (Source Tableau de bord Bourgogne Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

- **Évolution des métiers** : Les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.
- **Réalisation du diagnostic préalable**

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- Depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports.
- La pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement.
- Les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats.

Le territoire est caractérisé par l'absence d'université et peu de formations post baccalauréat. De ce fait, les étudiants quittent la Haute-Saône pour poursuivre leurs études. Ils reviennent rarement s'implanter en Haute-Saône, en Franche-Comté de manière plus générale. Les récentes études de l'INSEE confirme cette tendance pour la Bourgogne Franche-Comté et l'attrait des grandes métropoles.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les Ressources Humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

## 1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

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

Le département compte un certain nombre d'entreprises sous-traitantes automobile. Cette filière connaît aujourd'hui une importante transformation. L'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises appartenant à la filière automobile connaissent un fort ralentissement en raison des incertitudes ou changements de stratégies liées à l'électrification du parc automobile. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues. Pour les autres, le marché des véhicules thermiques est également en diminution ; les prix de ces véhicules et les taxes pesant sur les entreprises les fabricant n'incitent pas à l'achat. De ce fait, toute la filière sous-traitante est directement impactée. Il existe également une forte concurrence internationale et plus particulièrement chinoise, et les incertitudes au niveau européen entraînent un manque de perspectives.

Le département compte également la présence d'un site majeur de stockage et de fabrication de pièces détachées pour l'automobile lequel est également impacté par la situation conjoncturelle.

Des projets portant sur d'autres technologies sont en cours d'élaboration, notamment le recours à l'hydrogène, mais dans ce domaine également, si des entreprises ont investi et souhaitent se positionner sur ce créneau d'avenir, à ce jour, les commandes ne permettent pas d'assurer une production suffisante.

Les équipementiers automobiles subissent par voie de conséquence une baisse de leur activité.

La filière du machinisme agricole connaît également un ralentissement significatif. L'agriculture française fait face à un problème de non-renouvellement des générations ; aujourd'hui pour 3 agriculteurs qui partent, un seul s'installe (source chambre d'agriculture chiffres 2022). Depuis 2000, le nombre d'exploitations est passé de 698535 à 416436 (soit une perte de 282099 exploitations en 20 ans). Les entreprises produisant des machines agricoles ou les fournisseurs de pièces voient donc leurs commandes réduites.

Le coût de l'énergie impacte aussi fortement certaines entreprises et notamment les fonderies.

En raison d'un fléchissement des investissements des entreprises, les fabricants d'outillages connaissent eux aussi un ralentissement de leur activité.

Enfin, les entreprises travaillant pour le bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, augmentation des matières premières...).

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Haute-Saône, fait apparaître les points suivants :

- 47,1% des entreprises répondantes font état d'un recul important de plus de 7% du CA du 1<sup>er</sup> semestre 2024 par rapport au CA du 1<sup>er</sup> semestre 2023.
- En projection pour le 2<sup>nd</sup> semestre 2024, 53% des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2<sup>nd</sup> semestre 2023, dont 47,1% un recul de plus de 7%.
- Pour 47,1% des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025.
- En raison de ces tendances, pour 64,7% des entreprises les investissements se sont stabilisés en 2024 ; mais pour 2025 41,2% envisagent un recul des investissements, et 47,1% envisagent une stabilisation.

## 2. Evolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'Observatoire Paritaire de la Métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Parallèlement, le département souffre d'une baisse de la démographie. Selon les dernières données de 2021 (source INSEE), la population de moins de 45 ans baisse, alors que celle de plus de 45 ans et notamment les plus de 60 ans augmente. Il est donc nécessaire d'anticiper et de former les jeunes sur les métiers en tension. De nombreuses entreprises, en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée et de l'impossibilité de recruter, ne peuvent honorer des commandes ou prennent du retard. Ainsi, la pénurie de soudeurs, d'automaticiens, d'électriciens et même d'ingénieurs pénalise ces entreprises.

De la même manière, les départs à la retraite doivent être anticipés. En effet, 34% des salariés ont plus de 50 ans, dont 17% ont plus de 55 ans. (source Observatoire de la Métallurgie, données territoriales).

Il est à noter que face aux difficultés de recrutements et à la pénurie de main d'œuvre dans certains métiers, des entreprises ont tenté de créer leurs propres écoles de formation internes. Mais les difficultés de financement ont rendu ces expérimentations impossibles à pérenniser. Elles doivent donc se tourner vers les canaux habituels de formation et de recrutement, mais qui ne permettent pas aujourd'hui de répondre à certaines demandes.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de Haute-Saône, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

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

#### **Actions de formation professionnelle :**

○ **Objectifs :**

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

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- soutenir la déclinaison des dispositions des accords GEPP ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de Haute-Saône.

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

○ **Publics visés :**

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;

- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
  - les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
  - les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...)
  - les salariés en situation de handicap.
- **Principaux thèmes de formations identifiés :**

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

○ **Financements :**

- Financements spécifiques par l'OPCO 2i. 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 de l'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.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

- Financements de droit commun : Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc...
- Autres financements mobilisables (État, Région, etc.) : D'autres co-financement pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la Région de type AREFE, ADEC.

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

### **Article 3 – Durée de l'accord :**

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

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

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Haute-Saône.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

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

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Haute-Saône invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un 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. 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 Haute-Saône 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.

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.

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 Vesoul.

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.

Fait à Vesoul, en 8 exemplaires

Le 21 novembre 2024

Pour l'UIMM Haute-Saône

Pour la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

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

Pour la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)