

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^{er} 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^{er} trimestre 2025 , 62% des répondants s'estiment en sous-activité et les perspectives pour le 1^{er} 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-savoiarde 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) 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