

ACCORD DU 4 AVRIL 2025

RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE DE LA VENDÉE

Entre l'Union des Industries Métallurgiques de la Vendée (UIMV), d'une part, et les organisations syndicales signataires ci-dessous mentionnées, d'autre part, 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 des salariés au cœur de leurs préoccupations.

Les parties rappellent les dispositions du Titre IV "Dialogue social en entreprise" de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, en particulier l'article 45 "Partage sur la stratégie de l'entreprise" qui prévoit que *"le dialogue professionnel peut également prendre la forme d'une communication par l'employeur aux salariés sur la stratégie de l'entreprise."*

L'accélération de la transformation des modèles économiques, la digitalisation et l'automatisation des modes d'organisation que traversent les entreprises rendent, plus que jamais, indispensables la concertation et les échanges avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces changements ont un impact sur l'organisation et la réalisation du travail, et seront d'autant mieux pris en compte que le dialogue de proximité sera développé.

Un partage responsable et transparent, par la direction de l'entreprise avec les salariés, des projets envisagés et de leurs effets attendus est utile. En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce partage ne doit pas entraver le bon déroulement de leurs missions.

Ce partage prend tout son sens lorsqu'une bonne articulation entre dialogue social et dialogue professionnel est effective, et que la direction de l'entreprise dispose d'une réelle capacité à pouvoir ajuster ses projets au regard des échanges issus de ces deux formes de dialogue.

Il est utile pour les entreprises d'organiser une remontée des potentielles observations des salariés sur les informations présentées par l'employeur, au besoin par l'intermédiaire de leurs responsables hiérarchiques ou des représentants du personnel. "

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 l'ensemble des entreprises du secteur de la Métallurgie en Vendée confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises intervenant sur les secteurs du machinisme agricole, du bâtiment, de l'automobile et du nautisme, peu important qu'ils soient constructeurs ou sous-traitant.

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

- Défendre l'emploi en mobilisant les différents dispositifs de la formation professionnelle favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés et leur permettant, le cas échéant, d'évoluer professionnellement dans l'entreprise ;
- Préparer la reprise dans toutes les entreprises subissant une baisse d'activité, et en particulier dans les filières précitées, en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et en se préparant à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, l'Intelligence Artificielle (IA)... ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés ;
- Sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés.

Afin d'atteindre ces objectifs, les signataires rappellent que l'entretien professionnel tel que défini par l'article 65.2 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée *"constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire « Observations » intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle"*.

SOMMAIRE

Préambule	page 1
Réalisation du diagnostic préalable	page 4
Portrait socio démographique de la Vendée	page 4
1. Éléments conjoncturels	page 6
Focus sur les secteurs d'activité les plus touchés	page 6
▪ Tendances de la filière du machinisme agricole	page 6
▪ Tendances de la filière du Bâtiment	page 7
▪ Tendances de la filière du nautisme	page 8
▪ Tendances du secteur automobile	page 8
2. Évolution des métiers et des compétences	page 10
Article 1 - Champ d'application	page 13
Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi : actions de formation professionnelle	page 13
- Financements spécifiques prévus par le présent accord	page 14
- Financements de droit commun	page 14
Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord	page 14
Article 4 - Rendez-vous des parties et suivi de l'accord	page 14
Article 5 - Révision de l'accord	page 15
Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés	page 15
Article 7 - Publicité de l'accord	page 15
1. Notification	page 15
2. Publicité	page 15
Signataires	page 16
Annexes	page 17
Supports présentés lors de la CPTN du 4 février 2025	

Réalisation du diagnostic préalable :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi des salariés dans le secteur de la métallurgie en Vendée a été réalisé conjointement par l'UIMV et l'Observation Régional des Compétences Industrielles des Pays de la Loire (ORCI PdL). Au cours de la négociation du présent accord, il a été présenté aux partenaires sociaux et a permis de poser un diagnostic partagé par l'ensemble des parties prenantes.

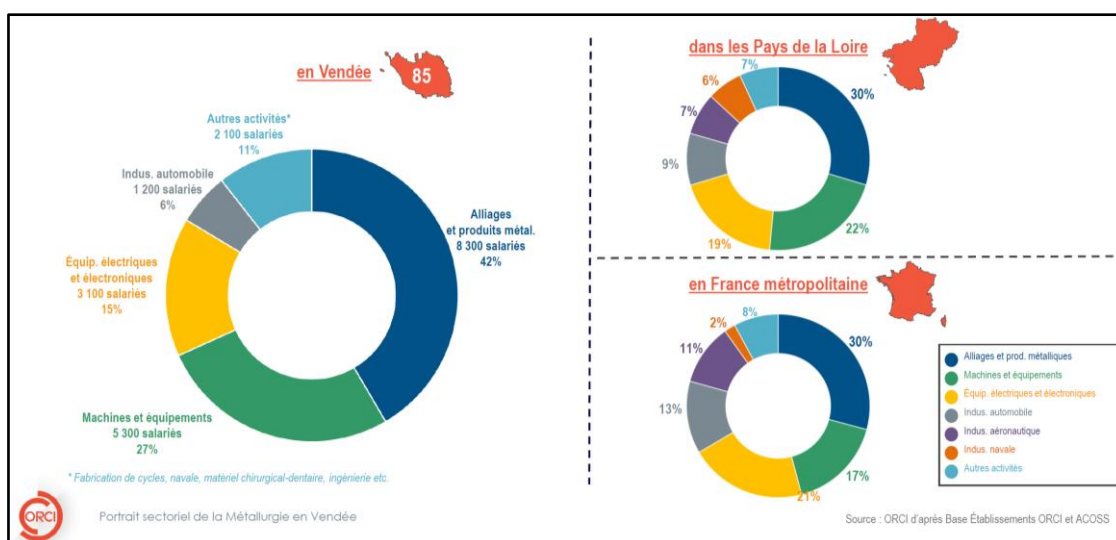
Les éléments retenus à l'appui de l'établissement du présent diagnostic sont annexés au présent accord.

Le diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

Portrait socio démographique de la Vendée

Le secteur de la métallurgie en Vendée se caractérise d'abord par un tissu d'entreprises de type **TPE-PME multi secteurs d'activité**, avec une **surreprésentation des sous-traitants** (correspondant à la catégorie "Alliages et produits métalliques" en bleu foncé dans le schéma ci-dessous) ainsi que **des fabricants de machines et équipements** (en vert dans le schéma ci-dessous).

En effet, ces 2 secteurs d'activité regroupent à eux seuls 69% des effectifs de la métallurgie en Vendée, contre 52% en région Pays de la Loire, et 47% au niveau National.



Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Cette surreprésentation des sous-traitants rend les entreprises de la métallurgie vendéenne particulièrement sensibles aux variations d'activité.

En effet, on assiste systématiquement au phénomène de rapatriement de la production par les donneurs d'ordre quand leur activité se contracte. Au sein de la chaîne de production, les sous-traitants sont donc une variable d'ajustement pour les donneurs d'ordre.

De la même façon, la contraction de l'activité affecte le niveau d'investissements des entreprises, ce qui entraîne mécaniquement une baisse de volumes chez les fabricants de machines et équipements.

Ainsi la crise de 2008/2009 a particulièrement affecté la Vendée, les effectifs totaux de la métallurgie ayant diminué de 9,5% alors même que le département était l'un des plus consommateur - le 2^{ème} au niveau national - du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée.

Il faudra quasiment 10 ans à la métallurgie vendéenne pour retrouver ses effectifs d'avant crise 2008/2009 et reprendre une croissance plus soutenue.

En effet, entre 2015 et 2023, alors que les effectifs salariés dans la métallurgie sont quasiment restés stables au niveau national, ils augmentent de 14% en Pays de la Loire et **21% en Vendée**. Ainsi, selon les données de l'Observatoire Régional des Compétences Industrielles (ORCI) des Pays de la Loire (PdL) au 3^{ème} trimestre 2024, la métallurgie vendéenne emploie **22000 personnes au total** dont 20100 sont salariés, auxquels s'ajoutent 1900 intérimaires.

Cette forte évolution des effectifs a notamment eu pour conséquences :

- Des besoins structurels de recrutements qui se confirment jusqu'en 2023 au regard des dernières enquêtes de l'ORCI PdL sur les intentions de recrutement au second semestre : en 2021, 1300 projets ; en 2022, 1740 projets ; en 2023, 1800 projets ;
- Ces projets de recrutements sont jugés difficiles par 60% des entreprises ;
- Un taux de chômage bas, en particulier au sein des intercommunalités où le taux d'emploi industriel est élevé (Terres de Montaigu, Pays de Mortagne, Pays des Herbiers -souvent cité comme l'un des taux de chômage les plus bas au niveau national - et La Roche sur Yon Agglomération)

A la 1^{ère} singularité d'activité, s'ajoute ensuite celle relative à la taille des entreprises.

83,5% des établissements de la métallurgie vendéenne ont un effectif inférieur à 50 salariés, dont 60% de moins de 10 salariés.

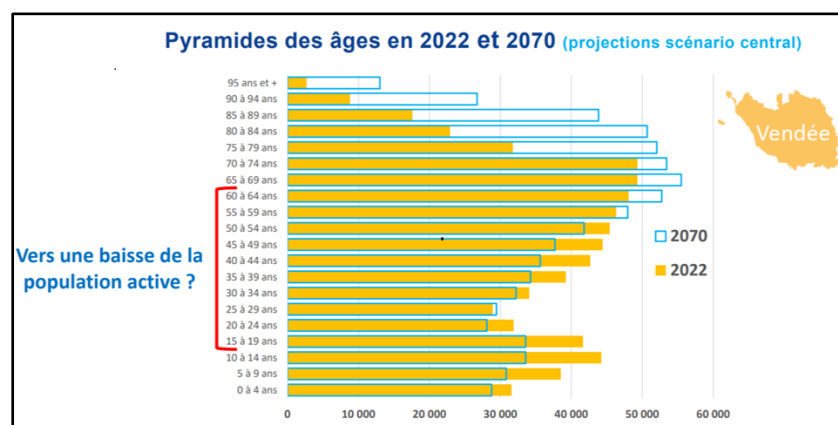
Enfin, en Vendée, l'enjeu démographique impacte fortement la population active, et la métallurgie n'est pas épargnée. Sans événements majeurs remettant en cause les tendances observées, **la population active vendéenne va structurellement diminuer** (cf. projections ci-dessous).

Dans ce contexte, la pyramide des âges est très déséquilibrée dans l'industrie métallurgique vendéenne. **A horizon 10-15 ans, ce sont près de 30% des salariés de la branche de la métallurgie qui arriveront en fin de carrière.**

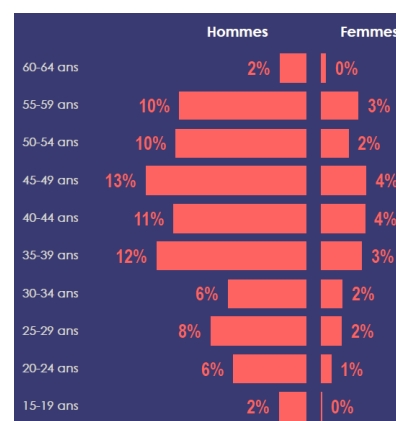
En effet, après une relative modération de la croissance démographique observée sur la période 2015-2019, cette dernière a été un peu plus soutenue sur les trois dernières années connues (environ 7000 habitants en plus par an entre le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2022).

Parallèlement, le solde naturel est devenu négatif en Vendée à partir de 2015. Aussi, depuis lors, la croissance démographique observée est exclusivement portée par le solde migratoire qui connaît, pour sa part, un net regain sur les dernières années (de 4040 personnes en 2015 à 8760 en 2021).

Cependant, la composition du solde migratoire engendre un vieillissement de la population plus rapide en Vendée : environ 80% du solde migratoire est composé de personnes âgées de plus de 40 ans, et 40% d'entre-elles ont plus de 60 ans.



Sources : INSEE et Observatoire Economique, Social et Territorial de la Vendée



Pyramide des âges des salariés de la Métallurgie en Vendée
Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

1. Eléments conjoncturels

A l'appui d'éléments nationaux et locaux (Bilan de la conjoncture nationale et vendéenne en 2024 - OESTV, janvier 2025 ; enquête de conjoncture métallurgie vendéenne - UIMV, février 2025 : 110 entreprises répondant couvrant 10539 salariés), les principaux enseignements à retenir sont les suivants :

Concernant l'année 2024 : après 4 années consécutives où l'activité était globalement en croissance, le chiffre d'affaires 2024, en moyenne, baisse de -1,2% par rapport à 2023, avec des situations très hétérogènes d'une entreprise à l'autre, d'un marché à l'autre.

En revanche, les entreprises répondantes sont unanimes sur une dégradation nette de l'activité à compter de la 2^{ème} partie de l'année (conséquences de la dissolution de l'Assemblée Nationale et de l'instabilité politique qui s'en est suivie).

Les secteurs qui avaient connu dès 2023 une baisse d'activité, notamment le machinisme agricole (en particulier le travail du sol) n'ont pas connu d'embellie en 2024. Selon AXEMA (Fédération du machinisme agricole), en décembre 2024, la filière connaissait son 28^{ème} mois consécutif de baisse en prise de commandes avec un automne 2024 à -28 % par rapport à il y a 2 ans.

En revanche, pour des secteurs comme l'aéronautique/aérospatial, la navale, le nucléaire et le médical, le niveau d'activité reste à un haut niveau, les difficultés résidant principalement sur des difficultés de recrutement accrues et une capacité inégale de l'ensemble des sous-traitants à répondre à la montée en charge de l'activité, les retards des uns impactant les plannings des autres. Par ailleurs, l'infléchissement des intentions d'investissements déclarés en début d'année 2024 à -24%, s'est confirmé en 2025 pour s'établir en réalité à -28%.

Concernant l'année 2025 : la diminution de la visibilité du carnet de commandes et la tendance baissière de l'activité sont beaucoup plus marquées qu'il y a 1 an à la même époque (23% en 2024 vs 39% en 2025). D'ailleurs, la principale difficulté rencontrée par la moitié des répondants à l'enquête de conjoncture de l'UIMV est la diminution de la clientèle / baisse du carnet de commande.

Les conséquences sont multiples. Alors que les investissements ont déjà reculé en 2024, les intentions sur 2025 sont encore orientées à la baisse selon les répondants. Par ailleurs près d'un tiers d'entre eux prévoient une dégradation de leur trésorerie (c'était 22% il y a 1 an), mettant particulièrement en avant un effet "ciseaux" de la part de leurs clients : des prix de plus en plus négociés et serrés alors que les délais de règlement s'allongent.

Même si bon nombre des répondants envisagent/espèrent une reprise de l'activité au second semestre 2025, **plus de 25% d'entre eux craignent que le niveau d'activité ait un impact sur leurs effectifs.**

Focus sur les secteurs d'activité les plus touchés :

▪ Tendances de la filière du machinisme agricole

Le machinisme agricole est un secteur d'activité qui représente au global 3900 emplois (dont 1600 mono-filière) en Vendée soit près de **20% des effectifs salariés de la métallurgie du département**. Il regroupe aussi bien des constructeurs, donneurs d'ordre que des équipementiers, sous-traitants.

D'après AXEMA (le syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et des espaces verts) les chiffres nationaux 2024 sont les plus mauvais depuis 2010 avec une récession sans signe de reprise à court terme :

"Les prises de commandes qui s'étaient stabilisées au printemps ont à nouveau décroché au 3^e 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."

*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 exportateurs français. Les ventes d'agroéquipements sur le marché français, en légère diminution au 1^{er} 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**."*

Communiqué de presse AXEMA du 13 novembre 2024

Néanmoins AXEMA indique s'attendre à une reprise mi-2025 (sous réserve de récoltes normales). Cette reprise serait expliquée à la fois par le renouvellement naturel du parc qui avait été mis entre parenthèse en 2024 mais également la nécessité d'innover avec des nouveaux équipements et de nouvelles technologies pour améliorer la productivité des exploitations.

D'autre part malgré de forts aléas conjoncturels la tendance de long terme incite à l'optimisme car la nécessité de nourrir une population mondiale en hausse continue jusqu'à la fin du siècle (+80 millions d'habitants par an en 2024, +2 milliards d'habitants prévus en 2100) conjuguée aux pénuries grandissantes de main d'œuvre dans le monde agricole nécessiteront une mécanisation toujours plus importante à l'avenir.

En revanche, les effets conjoncturels touchant de manière différenciée le travail du sol (enjeu des aléas climatiques) et l'élevage (enjeu des épidémies) il est nécessaire, dès à présent, de renforcer les compétences des salariés pour leur permettre de l'adaptabilité au sein des diverses entreprises du machinisme agricole.

▪ Tendances de la filière du Bâtiment

En l'absence de statistique existante, l'UIMV, à travers son enquête de conjoncture et la connaissance des entreprises de la branche estime qu'**environ 150 entreprises de la métallurgie vendéenne travaillent directement ou indirectement pour le secteur du bâtiment, et elles emploient environ 7100 salariés.**

Là également il convient de faire la distinction entre les fabricants/donneurs d'ordre (fabricants de menuiseries aluminium, chauffe-eau, chauffage électrique, construction métallique, constructions modulaires, etc.) et leurs sous-traitants, qu'ils soient mono-filières ou non.

Or, le secteur du bâtiment à l'instar du contexte national est aujourd'hui en grandes difficultés et sans perspective de reprise rapide (taux de crédits élevés, prix encore élevés, normes contraignantes).

Le nombre de permis de construire autorisés en Vendée a reculé de 24% comparé à 2023, et ce, après un précédent repli de 23% sur l'ensemble de l'année 2023. Dans le détail, l'individuel a reculé de 20% et le collectif de 31% en 2024 (source : OESTV).

Les premiers signes sur l'emploi se font déjà ressentir dans ce secteur avec une baisse de -19,3% des intentions de recrutements entre 2022 et 2024, selon l'observatoire des métiers du BTP.

Néanmoins, en dépit de freins qui assèchent la demande (taux élevés, prix élevés, difficulté d'accès au crédit immobilier, normes de construction coûteuses, rareté du foncier dans les zones tendues) les besoins dans la construction demeurent importants : la croissance du seul nombre de ménages qu'implique l'évolution des modes de vie (séparations, célibat, vieillissement) qui produit une

décohabitation croissante crée annuellement entre 225 000 et 250 000 besoins de logements par an en France. En intégrant une croissance de 47 000 à 84 000 des résidences secondaires et logements vacants à laquelle on additionne 50 000 logements liés aux besoins de renouvellement du parc, on arrive à une estimation annuelle plancher des besoins annuels de l'ordre de 330 000 à 383 000 logements soit en moyenne 370 000 d'après la Cour des comptes en 2022. S'ajoute à ce besoin en volume un déficit déjà cumulé d'un million de logements. De plus, l'enjeu environnemental pris en compte dans le DPE implique la rénovation massive de 4,8 millions de passoires thermiques (étiquettes F et G) soit 15% du parc.

L'installation d'infrastructures éoliennes, photovoltaïques (ombrières, structures métalliques) demande également des compétences supplémentaires sur l'ensemble du territoire.

Ainsi, malgré une conjoncture historiquement mauvaise, les besoins sont au plus haut et leur maintien est un enjeu majeur pour y répondre.

▪ Tendances de la filière du nautisme

Le secteur du nautisme représente 5100 emplois sur le département dont 900 emplois concentrés chez des équipementiers multi-filières appartenant à la métallurgie répartis sur tout le territoire départemental.

Or, ce secteur structurellement très soumis à de fortes variations de marché est aujourd'hui concentré sur un donneur d'ordre principal de taille mondiale : **le groupe Bénéteau**.

A l'inverse, un nombre important de sous-traitants, souvent de type TPE-PME, parfois peu diversifiés rencontrent des difficultés à absorber les fortes variations de charges, mettant en danger leur pérennité.

Le groupe Bénéteau leader mondial du nautisme est un acteur économique majeur en Vendée (4200 emplois). Les aléas de conjoncture qu'il subit se ressentent encore plus fortement sur les petits sous-traitants bien plus fragiles financièrement.

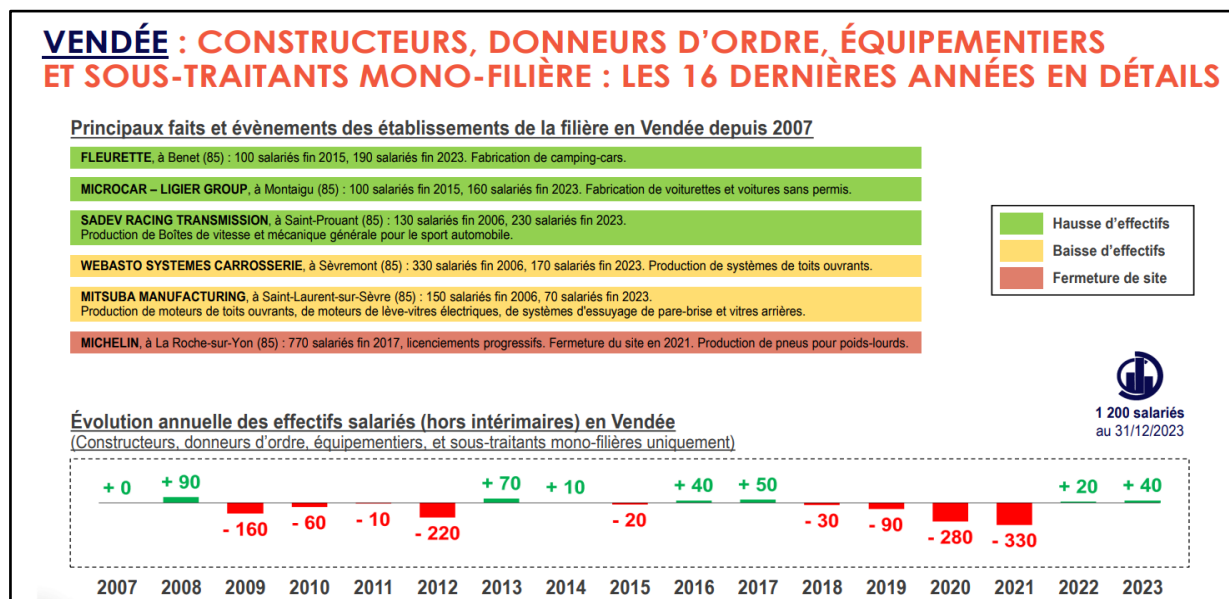
Au 3^{ème} trimestre 2024, une baisse du chiffre d'affaires de 33% était annoncée, liée à une baisse des ventes et une marge opérationnelle qui sera divisée par deux par rapport à 2023. **Chez les sous-traitants, cela se traduit par une baisse des commandes qui tangente les -50%.**

Néanmoins, il semble que la situation financière du groupe Bénéteau reste saine et la baisse des stocks de plus 110M€ chez les concessionnaires sur 2024 est de bon augure pour une reprise des commandes. Il est donc nécessaire d'accompagner les sous-traitants fragilisés pour leur permettre de passer cette crise et d'être solides pour répondre à la hausse attendue des volumes de commandes afin de garantir une filière nautique française et locale qui limite ses approvisionnements à l'étranger.

▪ Tendances du secteur automobile

Un secteur d'activité qui représente **2300 emplois au 3^{ème} trimestre 2024 soit 12% des effectifs de la métallurgie en Vendée**, dont 1200 emplois au sein des établissements qui sont des constructeurs ou des équipementiers mono-filières et donc potentiellement impactés par les difficultés actuelles du secteur (annonce de la fermeture du site de production de Ligier à Boufféré en janvier 2025).

Or, à l'inverse de la tendance générale de la métallurgie en Vendée, on constate que les effectifs de ce secteur ont marqué le pas depuis plusieurs années (la fermeture du site de production de Ligier n'étant pas comptabilisée dans l'étude de l'ORCI PdL) :



Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Le secteur automobile est à un tournant stratégique à la fois normatif (fin de la vente de véhicules thermiques en 2035 en Europe, mise en place des ZFE) et concurrentiel (réduction des bonus à l'achat de véhicules électriques, forte concurrence à bas coût chinoise, surcapacité des moyens industriels en Europe avec pour conséquence des difficultés pour le maintien des emplois et une forte pression économique sur les équipementiers).

Néanmoins comme indiqué dans le contrat stratégique de filière (2025-2027) signé avec l'Etat, cette profonde transformation ouvre également des perspectives de développement notamment locales :

- 1) Volonté de renforcer les approvisionnements stratégiques de composants locaux qui ont fortement impacté les constructeurs en 2022
- 2) Multiplier par 4 les ventes de véhicules électriques particuliers et par 6 les Véhicules Utilitaires Légers (VUL) électriques
- 3) Développer une offre de décarbonation du transport de marchandise et de personnes
- 4) Développer les infrastructures de recharge et le réseau local.
- 5) Accroître le recyclage des composants et notamment des métaux

Sur chacun de ces cinq points, des entreprises vendéennes ou des initiatives qui ont des impacts positifs locaux sont en cours et se développent.

Par ailleurs, en 2024, avec un volume de véhicules particuliers vendus stable (2,15 millions de véhicules légers) qui excède nettement notre production nationale (1,5 millions de véhicules légers produits) et un parc qui atteint l'âge moyen de 10,5 ans (contre 9,7 il y a 10 ans), la filière automobile nationale dispose de marges de progression. Or, c'est aujourd'hui la filière automobile qui dépose le plus de brevets chaque année pour innover et regagner en compétitivité sur les modèles électrique et hybrides.

En parallèle, alors même que l'importance de l'industrie automobile pour l'économie européenne n'est plus à démontrer, il est nécessaire de prendre en compte le retard technologique et compétitif de l'Europe par rapport à des pays comme la Chine par exemple.

C'est pourquoi la Commission européenne vient d'adopter le 5 mars dernier, "un plan d'action visant à stimuler l'innovation, la durabilité et la compétitivité dans le secteur automobile".

En synthèse, en créant un environnement propice à l'innovation et au développement, ce plan d'action vise à aider les constructeurs automobiles européens à rester compétitifs face à l'évolution rapide du marché mondial.

En effet, confronté aux défis importants qu'engendrent l'évolution rapide des technologies (mobilité propre, digitalisation et automatisation) et l'intensification de la concurrence, le secteur automobile européen se trouve à un tournant décisif.

Ce plan propose des mesures concrètes dans cinq domaines clés : innovation et digitalisation, mobilité propre, compétitivité et résilience de la chaîne d'approvisionnement, compétences et dimension sociale, et accès au marché et environnement commercial.

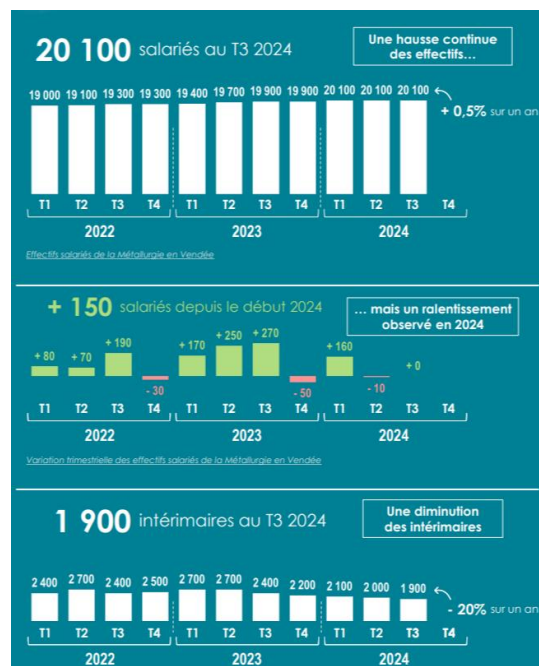
Le plan vise à renforcer la compétitivité mondiale de l'industrie automobile européenne et à soutenir sa transition vers des véhicules zéro émission, connectés et autonomes.

Aussi, en dépit des difficultés récentes, c'est un secteur que les parties signataires espèrent en mutation plus qu'en déclin qu'il faut accompagner pour répondre à des besoins de mobilité toujours croissants.

2. Évolution des métiers et des compétences

Il convient tout d'abord d'observer que le niveau d'activité économique a d'ores et déjà un impact :

- sur les 3 1^{ers} trimestres 2024, le nombre de Déclaration Préalable A l'Embauche **baisse de 15%** par rapport à la même période en 2023 ;
- sur les projets de recrutements recensés par l'ORCI PdL pour le second semestre 2024. La Vendée est le département des Pays de la Loire qui accuse la plus forte baisse en passant de 1800 à 720 projets de recrutements, soit **une baisse de 60%** ;
- sur la dynamique d'évolution des effectifs de la métallurgie en Vendée. Depuis le 1^{er} trimestre 2024, les effectifs sont stables ;
- sur le nombre de salariés intérimaires, qui a chuté de 20% sur 1 an.



ORCI_Newsletter Métallurgie - Données au T3 2024 - UIMM 85
Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Le retournement de la situation économique se traduit également par une dégradation des chiffres du chômage en Vendée sur 1 an, et sur un rythme au sein du Département plus soutenu que sur l'ensemble de la Région.

Chiffres du chômage en Vendée (source DDETS)

- Cat. A Vendée : 22660 demandeurs d'emploi
 - + 7,1% sur un an (2024 / 2023)
- Cat. A Région :
 - + 6% sur un an (2024 / 2023)

A l'instar de l'industrie nationale, la métallurgie vendéenne est confrontée à 3 défis majeurs : **l'impératif de compétitivité, la transformation numérique et transition écologique et énergétique.**

A cela s'ajoute l'enjeu démographique, particulièrement prégnant sur notre territoire. Ainsi l'industrie, n'a d'autre choix que d'évoluer.

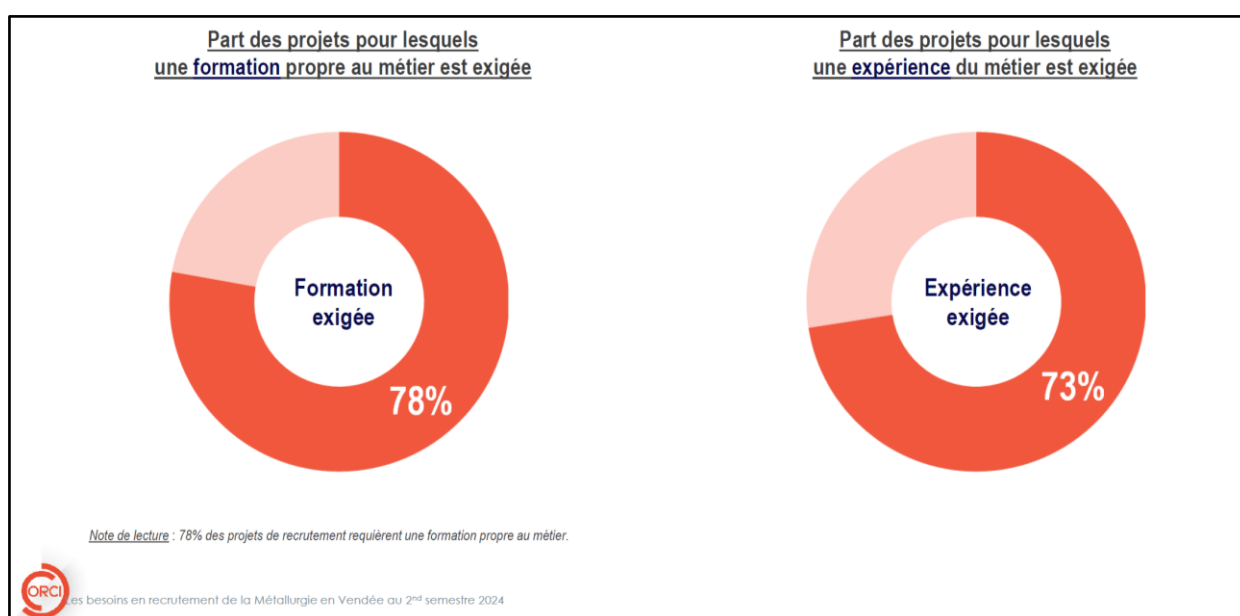
Pour réussir cette transformation, monter en gamme, mener à bien sa transformation technologique et numérique, prendre sa part dans la transition environnementale, l'enjeu des compétences est primordial. Nul doute également que l'innovation est une source de sobriété énergétique.

Pour se développer et améliorer sa compétitivité, la métallurgie vendéenne doit pouvoir disposer de personnes qualifiées et compétentes pour innover, créer, produire et accompagner le développement de nouvelles compétences.

Ces enjeux de compétences sont déjà présents.

La dernière enquête sur les besoins en recrutement de l'ORCI (novembre 2024) en est la parfaite illustration. Dans 3 projets de recrutements sur 4, une formation propre au métier est exigée par les entreprises. L'exigence d'expérience du métier est du même ordre.

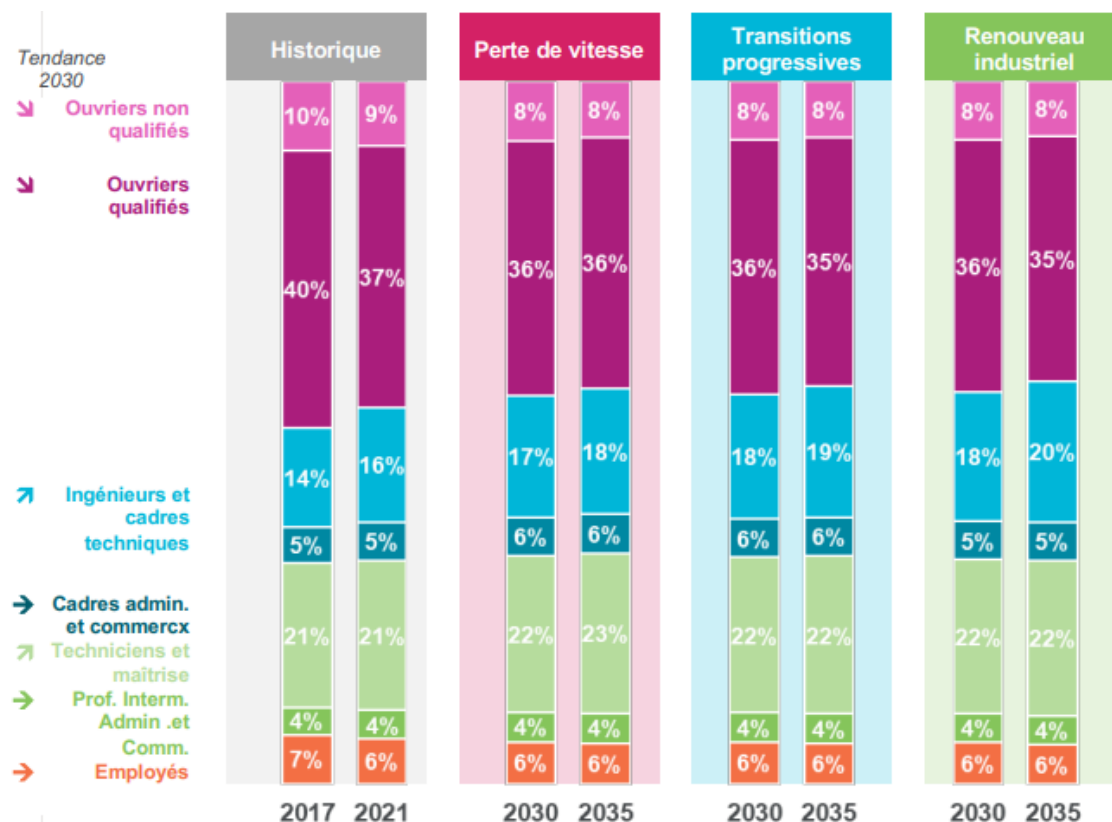
Pour accompagner cette exigence, la métallurgie vendéenne peut compter sur un réseau d'organismes de formation varié comme la Fab'Academy, Pôle Formation UIMM ou l'Icam (organismes de formation de Branche), ou encore les Lycées Généraux, Techniques et Professionnels Éric Tabarly, Saint François d'Assise, Saint Gabriel, Rosa Parks, Jean Monnet, etc., l'AFPA, le GRETA, etc.



Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Cette exigence de qualification est une tendance lourde de l'évolution des métiers de la métallurgie.

En effet, selon l'étude prospective des besoins en recrutement dans la Métallurgie à horizon 2030-2035 de l'Observatoire paritaire de la Métallurgie et de l'OPCO2i de septembre 2024, tous les scénarii étudiés convergent : les besoins en recrutement vont se concentrer sur les métiers qualifiés (ouvriers qualifiés, Techniciens et maîtrise ainsi qu'Ingénieurs et cadres techniques).



Étude prospective des besoins en recrutement dans la Métallurgie à horizon 2030-2035
Focus Région Pays de la Loire

Aussi, sur la base de ce diagnostic partagé, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'accompagner les entreprises de la métallurgie vendéenne dans le financement des actions de formations des salariés visant à maintenir ou développer leurs compétences professionnelles afin de les sécuriser dans leurs emplois industriels d'une part, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions d'autre part.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des 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 figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé "**CPTN de la Vendée**".

Une attention particulière sera portée aux entreprises relevant d'une activité spécialement impactée par la conjoncture actuelle (cf. les 4 filières identifiées dans le diagnostic partagé) et aux entreprises dont l'effectif est inférieur à de 250 salariés.

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

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- Les salariés les moins qualifiés ou dont les compétences sont les plus sensibles aux évolutions technologiques ;
- Les salariés "seniors", pour les accompagner dans la transmission de leurs savoirs et savoir-faire. A ce titre le guide ad hoc de l'Observatoire paritaire de la Métallurgie peut être un outil à mobiliser ;
- Les salariés identifiés pour une mobilité professionnelle ;
- Les salariés en situation de handicap.

Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi : Actions de formation professionnelle

Les parties signataires à l'accord s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés des entreprises visées à l'article 1, maintiennent, ou développent le cas échéant, les compétences nécessaires pour s'adapter aux différentes mutations auxquelles leurs entreprises sont confrontées.

Aussi, les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent notamment à :

- Maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes afin d'assurer leur employabilité (polyvalence, flexibilité des compétences, etc.) ;
- Favoriser la préservation et la transmission des compétences et savoir-faire incontournables de la Branche, en particulier en mobilisant les seniors ;
- Accompagner les entreprises dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences, conséquence des départs à la retraite, essentiellement ;
- Anticiper les ruptures technologiques et développer l'agilité des organisations pour y faire face : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation (y compris l'impact de l'Intelligence Artificielle), l'électrification, l'automatisation ou la robotisation des process et/ou des produits ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ; accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- S'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de leurs activités.

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 (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.

Les parties signataires rappellent que les entreprises, en particulier les plus petites, peuvent bénéficier d'un accompagnement pour la définition, la structuration, la formalisation et/ou le déploiement opérationnel de leur stratégie de transition industrielle et de son impact en termes de compétences. A ce titre, peuvent notamment être mobilisés des dispositifs comme les 2i Diag, des PCRH+ ou des programmes DINAMIC proposés par la CCI de Vendée.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2025. Conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de **deux (2) ans**. Il s'appliquera donc du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2027.

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.

Afin de permettre un partage régulier d'informations, les parties signataires conviennent d'intégrer cette commission de suivi dans les réunions de CPTN de la Vendée, à l'exception de celle traitant des sujets tenant à la santé et la sécurité au travail telle que prévu par le règlement intérieur de la CPTN de Vendée adopté le 6 juin 2024. Au cours de chacune d'elles, un bilan d'étape du présent accord sera réalisé, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Les parties conviennent qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne pourra s'écouler un délai supérieur à 6 mois entre 2 bilans d'étape successifs.

La composition et les modalités de réunion de la commission paritaire de suivi sont identiques à celles de la CPTN de Vendée, telles que définies par le règlement intérieur de la CPTN de Vendée.

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'UIMV 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 La Roche sur Yon.

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 La Roche sur Yon, le 4 avril 2025

Pour l'Union des Industries Métallurgiques de la Vendée :

Pour les organisations Syndicales Départementales des Salariés :

- C.F.E - C.G.C.
- C.F.D.T.
- C.G.T.
- C.G.T. / F.O.

Annexes

Supports présentés lors de la CPTN du 4 février 2025