

Accord du 25 février 2025
relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
dans le secteur de la métallurgie du département du
Finistère

Entre :

- l'UIMM Finistère,
- 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](#), consolidé de l'avenant du 13 décembre 2024, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la Métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la Métallurgie en Bretagne dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la Métallurgie du Finistère confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec les crises successives subies ces dernières années (Covid, difficultés d'approvisionnement, crise énergétique...) qui ont une incidence sur leur trésorerie et avec le contexte politique actuel qui engendre une incertitude néfaste pour leur activité. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une part importante du tissu industriel du département.

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

- Maintenir l'attractivité des entreprises de la Métallurgie dans le Finistère ;
- Défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle par la construction de plans de développement des compétences optimisés pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés et ainsi limiter le recours à l'activité partielle ;
- Accompagner la reprise des entreprises concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- Sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La Métallurgie du Finistère se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises majoritairement PME/TPE multi secteurs d'activités (produits métalliques, mécanique, électrique/électronique/numérique, agroéquipement, naval/défense...).

Elle représente 65 % des effectifs salariés de l'industrie sur le département avec ses 18 965 salariés. Ce sont 647 entreprises ou établissements en Finistère¹ ;

- 2420 projets de recrutements ont été identifiés au 3 juillet 2024 selon les sources de l'observatoire paritaire de la métallurgie.
- Le taux de chômage en Finistère est de 6,1 % au second semestre 2024. La France est à 7,3 %. (Sources Insee).

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

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département du Finistère est confrontée à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ;
- La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- Les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- Ces difficultés 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 précitées permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, et notamment :

¹ Sources : URSSAF – Observatoire paritaire de la métallurgie bretonne

- disparition des activités les plus simples,
 - davantage 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,
 - intégration de la robotique industrielle,
 - intégration d'outils numériques et digitaux,
 - réalité augmentée et objets connectés... ;
- De plus, ces dernières années, la crise sanitaire, la situation géopolitique de plus en plus instable notamment depuis 2022 avec le conflit russo-ukrainien et les difficultés liées à l'énergie et au coût des matières premières 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

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes auprès des entreprises, complété par la dernière enquête de conjoncture économique de l'UIMM Finistère permet de faire les constats suivants sur la conjoncture des entreprises de la Métallurgie du Finistère :

- Les entreprises de la Métallurgie du Finistère doivent composer avec la conjoncture économique et politique actuelle qui impacte fortement leurs finances et leur activité. En effet, le cumul des crises successives de ces dernières années (COVID et le remboursement des PGE différé, crise énergétique, problématiques d'approvisionnement, coût des matières premières...) a un impact sur la trésorerie, les budgets et sur l'activité qui peut être réduite.
- Par ailleurs l'instabilité politique actuelle amène également les entreprises à retarder les embauches et les investissements.
 - ⇒ Pour exemple, le secteur de l'agroalimentaire traverse actuellement des difficultés importantes, ce qui entraîne un ralentissement notable des investissements dans de nouveaux équipements.

Par conséquent, les entreprises de la métallurgie, qui fournissent ces équipements, subissent directement les effets de cette situation.

Par exemple, la baisse des commandes de boîtes métalliques utilisées dans les chaînes de production agroalimentaires illustre bien cet impact. Ce ralentissement affecte lourdement l'activité des entreprises de la métallurgie, avec des répercussions significatives sur une grande partie de l'année 2025.

- L'enquête de conjoncture économique réalisée en ce début d'année par l'UIMM Finistère auprès de ses entreprises adhérentes fait ressortir que :

- Pour 38% d'entre elles, l'activité diminue
- Pour 30% d'entre elles, les marges sont en baisse
- 36 % d'entre elles indiquent que le climat social est inquiet

Ainsi, même si seules 6 % d'entre elles envisagent de recourir à l'activité partielle et qu'aucun licenciement pour motif économique n'est prévu, cette enquête montre que le contexte actuel est tendu pour certaines entreprises.

Par ailleurs, la 80^{ème} enquête semestrielle de conjoncture de Bpifrance Le Lab, ainsi que l'enquête de conjoncture économique de la CCI Bretagne sur le 2nd semestre 2024, montrent que les perspectives pour l'année 2025 se détériorent dans toutes les branches industrielles.

L'année 2024 s'est conclue sur une note mitigée pour les entreprises bretonnes. Le bilan du second semestre 2024 indique une poursuite de la baisse d'activité, influençant négativement les perspectives des chefs d'entreprise pour le premier semestre 2025. L'instabilité politique et les tensions internationales continuent de peser sur le moral des entrepreneurs, rendant les prévisions économiques prudentes pour l'année à venir.

- La mutation de la filière automobile avec la transition écologique et énergétique perturbe structurellement le modèle économique et la pérennité de l'activité de la filière, bien que peu présente sur notre département, avec des enjeux de diversification et d'innovation ce qui impacte l'activité de certaines entreprises sous-traitantes sur le Finistère.
- Les entreprises de la Métallurgie du Finistère doivent anticiper les départs en retraite et la pénurie de main d'œuvre par la mise en place de formations destinées à maintenir le savoir-faire nécessaire au maintien et à la pérennité de leur activité. Les seniors pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des compétences formalisées en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM.

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.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la Métallurgie du Finistère, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation mais également le déploiement de l'IA qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

Il est donc indispensable de bien accompagner les entreprises de la Métallurgie du Finistère ainsi que leurs salariés à anticiper les bouleversements que ces nouvelles technologies peuvent avoir sur leur activité.

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.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 2 « Champ d'application » des « dispositions générales » de la Convention collective nationale de la Métallurgie dont l'activité est visée par l'Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 22 septembre 2023.

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 :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû 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 compétences 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 ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

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

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 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.

Une attention particulière sera portée aux publics suivants :

- les 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 d'entreprise ;
- les salariés expérimentés 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 thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CQPI, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement à suivre.

2. 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 consolidé de l'avenant du 13 décembre 2024 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).

3. 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.

4. Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple des dispositifs AREFE (Action régionale pour la formation dans les entreprises, ADEC (Action de développement de l'emploi et des compétences), Transitions collectives...

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 constituée au sein de la CPTN afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et de 4 représentants de l'UIMM Finistère. 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 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Finistère invite par mail les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 15 jours précédant cette échéance.

Ce bilan pourra également être réalisé à l'occasion de toute autre réunion de la CPTN.

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 Finistère 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 Brest.

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. <https://uimm.lafabriquedelavenir.fr>) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

Fait en 10 exemplaires à Gouesnou, le 25 février 2025

Signatures :

Pour les Organisations syndicales

Pour l'UIMM Finistère

CFDT

CFE-CGC

FO