



PROPOSITION D'ACCORD DU 24 JUILLET 2018 RELATIF A DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA METALLURGIE DU DEPARTEMENT DE LA NIEVRE

Entre :

- L'UIMM de la Nièvre, dont le siège social se situe 39, Boulevard Pré-Plantin à NEVERS (58000), représentée par son Président.

d'une part,

- Les organisations syndicales soussignées,

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'emploi et l'entreprise au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord « Mesures urgentes » est encadré par l'article L. 6332-1, II, 7° du code du travail en vigueur à la conclusion du présent accord, l'article 9 de l'accord relatif à l'emploi dans la métallurgie du 23 septembre 2016 et les décisions de la CPNEFP restreinte de la métallurgie, prises pour son application.

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 « Métallurgie et fabrication de produits métalliques », confrontées à d'importantes difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

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

- Maintenir l'attractivité de la Métallurgie régionale, en l'espèce dans la circonscription de la convention collective des Industries de la Métallurgie de la Nièvre ;
- Défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- Anticiper au mieux la reprise dans la filière concernée 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 :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur « Métallurgie et fabrication de produits métalliques » a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La métallurgie de la Nièvre se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises sous-traitantes. Avec 4102 salariés, elle représente moins de 5% des effectifs de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Les trois principaux secteurs sont :

- ✓ La Métallurgie et fabrication de produits métalliques,
- ✓ La Fabrication de machines et d'équipements,
- ✓ L'Industrie automobile.

La grande majorité des entreprises sous-traitantes de la Nièvre relève de ces trois secteurs.

La Métallurgie Nivernaise est majoritairement composée de TPE (57%).

- Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Nièvre est confrontée à une baisse des effectifs supérieure à la moyenne nationale : -5 % en 2016 / -2,5 % au niveau national. Cette baisse s'accompagne par la perte de grands donneurs d'ordre sur le territoire, ayant directement des conséquences sur les entreprises sous-traitantes et sur l'emploi.
- Dernièrement, plusieurs établissements ont fait l'objet de décisions de fermeture ou de redressement, à l'exemple de : Selni, Technology Luminaires, Exagon Motors...
- Le taux de chômage est de 8,7 % (source insee fin 2017) et plus de 51 % des demandeurs d'emploi ont un niveau infra V (niveau CAP non validé).
- A court et moyen termes, la nécessité d'anticiper, dans les entreprises, 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.
- L'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : 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...

➔Plusieurs entreprises devront s'orienter vers de nouveaux marchés potentiels afin de palier la baisse actuelle de commandes, en intégrant un virage technologique.

Sur ce territoire, deux types de difficultés économiques sont identifiés :

1. Plusieurs donneurs d'ordres sont en forte baisse d'activité ou en activité partielle. Ces baisses d'activités ont un impact direct sur les entreprises sous-traitantes, en réduisant leur carnet de commandes et leur chiffre d'affaires. L'effet immédiat pouvant être l'arrêt de l'intérim, la suppression de plusieurs postes et/ou la mise en place d'activité partielle, jusqu'à la fermeture de sites industriels.
2. Certaines entreprises se sont tournées vers des secteurs porteurs (ex : aéronautique), mais malgré leurs investissements, elles éprouvent des difficultés à concrétiser les commandes de leurs clients, dû à l'absence de main d'œuvre qualifiée.

A ce jour, une vingtaine d'entreprises est identifiée, principalement issue du secteur de la Métallurgie et fabrication de produits métalliques ou du secteur machines et équipements.

La participation de chacune est soumise à confirmation des besoins.

Cette vingtaine d'entreprises ou d'établissements a moins de 250 salariés. Nous privilégierons les publics suivants:

- Les salariés les moins qualifiés,
- Les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers,
- Les salariés de plus 45 ans.

C'est pourquoi la Branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions technologiques et organisationnelles à venir

- Accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de pertes de compétences,
- Augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et les évolutions technologiques, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante.

Processus défini pour qualifier les besoins en formation spécifiques des entreprises concernées

Les entreprises impactées par les difficultés économiques du secteur ont pu être identifiées grâce à plusieurs leviers, en particulier :

- Le travail de terrain des équipes de l'ADEFIM Bourgogne et l'UIMM 58 qui ont questionné les entreprises du territoire, analysé leur problématique et recueilli leurs besoins en formations ;
- La collaboration avec les acteurs du réseau, les partenaires territoriaux et les services de l'état, à travers les échanges d'informations avec les structures du réseau sur les besoins en compétences ;
- Les données issues des enquêtes conjoncturelles réalisées par l'UIMM territoriale.

Illustrations d'entreprises visées

| Entreprises ou établissements | Type d'activité | Problématiques identifiées et préconisations le cas échéant |
|-------------------------------|---|--|
| de 250 à 300 salariés | Sous-traitance automobile | Baisse d'activité, période de chômage technique Virage technologique important pour pérenniser ces activités sur le département |
| de 50 à 249 salariés | Type d'activité | Problématiques identifiées et préconisations le cas échéant |
| | Métallurgie et fabrication de produits métalliques, | Difficulté des sous-traitants suite à la fermeture d'un donneur d'ordre local important |
| | Mécanique industrielle | Entreprises en difficultés et/ou en activités partielles |
| de 20 à 49 salariés | Type d'activité | Problématiques identifiées et préconisations le cas échéant |
| | Développement de produits embarqués | Entreprise en difficulté : inadéquation entre les compétences des salariés et les compétences nécessaires pour maintenir et développer leur activité |
| | Mécanique industrielle | Inadéquation entre les compétences des salariés et les compétences nécessaires pour maintenir et développer leur activité |
| de 0 à 19 salariés | Type d'activité | Problématiques identifiées et préconisations le cas échéant |
| | Sous-traitance mécanique, équipements industriels | Manque de qualification des salariés pour l'accompagnement de la transition numérique de ces TPE |

Le cas échéant, d'autres entreprises pourraient être concernées par les mesures prévues au présent accord.

L'identification d'une nouvelle filière confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles est décidée sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elle serait formalisée par la conclusion d'un avenant au présent accord en modifiant son champ d'application.

ARTICLE 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés au préambule, des « *Dispositions générales* » de la convention de la métallurgie de la Nièvre du 10 décembre 1981.

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

ARTICLE 2 : Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Objectif des formations envisagées

La formation des salariés en poste est un enjeu fort.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- Permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- Favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- Contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises ;
- Former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- Permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- Former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- Permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- Favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise ;
- Anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'intérêt des entreprises, notamment les TPI et les PME, à s'engager dans des démarches proactives d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, en s'appuyant sur les différents outils mis en place par la branche, notamment au travers de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Ils entendent également appuyer leurs actions dans le champ du présent accord sur les études et guides de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils entendent enfin favoriser et promouvoir les diagnostics industriels et diagnostics GPEC, l'accompagnement à la mise en place de plans d'actions de la GEPP, ainsi que l'accompagnement pour la définition et l'analyse des besoins en matière de formation, dont les coûts peuvent bénéficier d'une prise en charge par l'OPCAIM.

ARTICLE 3 : Financement

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le Conseil d'Administration de l'Opcaim, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

A titre indicatif, sous réserve de non modification à la date de signature du présent accord, le Conseil d'Administration de l'OPCAIM a arrêté les conditions de prise en charge des actions de formations telles que :

- Coût de formation : 100% de prise en charge,
- Rémunération des salariés en formation : 100%,

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

L'application du présent accord intégrera en tant que de besoin l'évolution des conditions de prise en charge des actions de formation qui feront éventuellement l'objet de délibération du Conseil d'Administration de l'OPCAIM, ces prises en charge s'opérant dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle arrêtée par ledit Conseil, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

ARTICLE 4 : 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 deux ans à compter de son entrée en vigueur. Toutes les actions devront être engagées au 31 décembre 2018 au plus tard. Leur réalisation et les paiements correspondants devront être clôturés avant le 31 décembre 2019. Cet accord entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail

ARTICLE 5 : Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP) assurera le suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé dans le cadre de ladite commission paritaire tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

De même les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'un suivi au niveau territorial, lequel s'effectuera à l'occasion de réunions spécifiques de suivi dudit accord, autant que de besoin.

ARTICLE 6 : 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 professionnelle 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.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 58 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 7 : Mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante 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 8 : Publicité de l'accord

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

Notification :

Le présent accord est fait en 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 Nevers. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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

Fait à Nevers, le 24 juillet 2018

Pour l'UIMM Nièvre

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour la C.G.T.