

Convention collective régionale
IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)
(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 3 OCTOBRE 2019
RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1951351M
IDCC : 863

Entre :
UIMM 35-56,
D'une part, et
FO ;
CFE-CGC ;
CFDT métal 35 ;
CGT métaux,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, les briques technologiques de l'industrie 4.0 et les défis démographiques, environnementaux et d'innovation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée ou se trouvant en amont de ce type de situation, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et

au contexte économique exigeant et fluctuant, 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 L. 6332-1-3, I, 3° du code du travail et de l'article 9 de l'accord national modifié du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi 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 des secteurs confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles sur le territoire, en accordant une attention particulière aux entreprises de sous-traitance locales, et à celles qui sont touchées de plein fouet par la conjoncture mondiale déprimée et peuvent ou pourraient ainsi remettre en cause leur activité de production sur le territoire.

Les secteurs visés de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1^{er} du présent accord (origine des entreprises identifiées dans le diagnostic préalable), à savoir :

- fabrication de produits métalliques ;
- fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- fabrication de machines et équipements ;
- industrie automobile ;
- fabrication d'autres matériels de transport ;
- réparation et installation de machines et équipements.

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

- maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;
- 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, notamment pendant les périodes de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des compétences pour la compétitivité des entreprises, l'intégration des nouvelles technologies, la transformation digitale, l'innovation produit et process, et les défis démographiques et environnementaux ;
- 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 secteurs industriels plus porteurs ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (Catégories socioprofessionnelles).

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie susvisés a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La métallurgie de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan se caractérise par un réseau d'entreprises sous-traitantes (1 189 établissements dont plus de 75 % ont moins de 50 salariés ; plus des 2/3 sont des TPE/PME dites « orpheline » présentes dans plusieurs filières). Avec 30 457 salariés, elle représente 58 % des effectifs de la métallurgie bretonne.

En revanche, les deux départements ont perdu depuis la crise 2008, plus de 10 000 emplois ; c'est encore le cas en 2018, avec une perte de – 251 emplois, soit – 0.8 % alors que les autres départements limitrophes (22, 29, 44 et 50) ont gagné des emplois en 2017 et 2018.

Les principaux secteurs qui souffrent encore, malgré l'embellie économique depuis près de 3 ans, sont ceux de :

- l'industrie automobile surtout sur le 35 qui a perdu plus de 7 000 emplois en 10 ans, et continue à en perdre : – 471 emplois en 2018, soit – 9 % ; à noter des effets qui commencent à se faire sentir sur la perte de vitesse du diesel sur certains sites qui ont fait des pertes d'exploitations importantes en 2018. La conjoncture mondiale et hexagonale amène à des projections de production de l'industrie automobile de – 1.8 % en 2019 en France et sur la période 2018-2021, une baisse de – 5 à – 10 % en Europe. Enfin, il est envisagé un risque de – 10 % en 2020 de la production du fait du mix énergétique (notamment < 95 gr/m³ de CO₂), du Brexit, de la relation Chine/USA, et des attaques environnementales sur les SUV (bonus/malus), qui tirent le marché depuis 3 ans (35 % du marché des véhicules en France en 2018 contre 5 % en 2008). Une dizaine de sites industriels en Bretagne sont considérés à risque sur la baisse du diesel, qu'il faudra accompagner ;
- la fabrication de produits métalliques surtout sur le Morbihan, avec – 84 emplois en 2018, soit – 2.6 % ; on retrouve notamment la filière machinisme agricole fortement implantée sur notre territoire, avec plus de 1 200 emplois, qui souffre de la concurrence internationale d'une part, et des difficultés de l'agriculture en Europe d'autre part.

Le territoire du 35-56 a connu aussi dernièrement la fermeture d'établissements industriels, soit la perte de 7 000 emplois : DELPHI (équipementier automobile), FAURECIA (équipementier automobile), STRIKER (métal à mémoire de forme), JVC Kenwood (électronique), ASTEELFLASH (un des deux sites sur Redon – électronique), KERPONT INDUSTRIE, SALTEL INDUSTRIE (un des deux sites), PARKER (deux sites industriels sur les 6 d'origine), NAVTIS à Lorient pour la navale... Ces fermetures, ainsi que de nombreux PSE sur la période 2010 à 2016, s'accompagnent de la perte d'influence de grands donneurs d'ordre sur le territoire, ayant directement des conséquences sur les entreprises sous-traitantes et sur l'emploi.

Dans un contexte mondial délicat avec le ralentissement de la croissance mondiale, nous notons à travers une enquête réalisée auprès des entreprises de la métallurgie du 35-56 de plus de 50 salariés (100 entreprises environ), que 85 % d'entre elles sont exposées à la concurrence internationale pour plus de 1/3 de leur activité, d'une part, et à des décisions européennes pour la transition écologique d'autre part. Notre territoire est et va être exposé durablement à la transformation du secteur automobile, et plus globalement des transports et de la mobilité (agricole, automobile, commun, sur mer et dans l'air). Par exemple, nous avons déjà une entreprise du 56 qui a subi de lourdes pertes en 2018 du fait de la baisse des ventes de véhicules Diesel. Mais aussi les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique qui baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs sous-traitants. Cela nécessite des besoins de nouvelles compétences pour la performance industrielle et la diversification.

À court et moyen termes, les perspectives de reprise de l'activité sont très faibles. Quand en France, la production s'inscrit en progression dans les secteurs de la métallurgie (+ 4 % en volume sur 1 an dans les matériels de transport et + 3 % dans les biens d'équipement), le baromètre de la Banque de France en Bretagne et notamment sur le 35 est en baisse (– 2 % dans le matériel de transport et – 3,5 % dans les biens d'équipement).

De plus, le rebond des cours des matières premières, notamment du pétrole, conjugué à l'appréciation de l'euro s'est traduit par un nouveau repli du taux de marge de 1,8 point en moyenne annuelle et à 33,5 % de la valeur ajoutée pour les entreprises industrielles de notre territoire (source Banque de France). La baisse depuis le pic de 2016 dépasse 3,8 points, ce qui représente un retour au niveau de 2013, avant la mise en place du pacte de compétitivité.

Plusieurs entreprises identifiées dans ce diagnostic territorial doivent s'orienter vers de nouveaux marchés dans les 2 ans afin de pallier la baisse actuelle et à venir de leurs commandes en intégrant un virage technologique.

À ce jour, près d'une vingtaine d'entreprises sont identifiées, principalement dans les secteurs des travaux des métaux, de l'automobile, de l'électronique, des machines et équipements et de la réparation et installation d'équipements industriels.

Nous identifions 2 types de difficultés économiques :

- plusieurs entreprises de type ETI et grands groupes (plutôt équipementiers) sont en forte baisse d'activité ou en activité partielle, du fait de la conjoncture mondiale atone, de la concurrence exacerbée des industriels étrangers notamment asiatiques et européens. Ces baisses d'activités ont un impact direct sur les entreprises sous-traitantes, en réduisant leur carnet de commandes et leur chiffre d'affaires ;
- des filières en difficulté qui vont amorcer une conjoncture défavorable qu'il faut anticiper : le secteur automobile avec déjà 5 entreprises identifiées en difficulté ; les secteurs dépendant des marchés publics des collectivités publiques qui réduisent fortement leurs investissements (pour la métallurgie, les secteurs des travaux des métaux et des biens d'équipement pour les secteurs du BTP, des équipements publics, dont la défense). Il y a aussi l'électronique qui commence à souffrir de la concurrence internationale avec une surcapacité sur les composants, ou la difficulté à concrétiser les commandes due à l'absence de main-d'œuvre qualifiée et polyvalente.

En synthèse, ce diagnostic préalable nous confirme que certaines entreprises connaissent de graves difficultés économiques conjoncturelles qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle. Cette situation s'avère due, selon les entreprises, à des circonstances exceptionnelles comme un incendie qui a ravagé l'outil de production, à une rupture d'approvisionnement liée à des pénuries de matières premières en électronique notamment, ou pour certaines entreprises ayant des difficultés financières ponctuelles, à une rupture de marché liée à un échec commercial à l'export, à une conjoncture économique défavorable sur les marchés internationaux, sur les marchés automobiles qui se dégradent, sur les marchés agricoles qui pénalisent les équipementiers...

Les parties au présent accord ont donc souhaité engager une négociation pour apporter des mesures qui permettent à ces entreprises de passer un cap difficile dans les conditions du recours proche de l'activité partielle, voire en condition de recours à cette mesure.

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 qualification des salariés, aux transitions technologiques et organisationnelles à venir. Pour ce faire elle sera amenée à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ou d'obsolescence des compétences ;
- développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante.

2. Évolution des métiers et besoins en formation

Les entreprises ont la nécessité d'anticiper l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une diversification vers de nouveaux marchés. De 2011 à 2016 grâce aux mesures urgentes activées, des actions de formation ont pu être prises en charge par l'OPCAIM et le FPSPP pour toutes les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques et ce, quelle que soit leur taille.

Ce type de mesure n'est envisageable qu'à condition que les partenaires sociaux signent un accord de branche le prévoyant, étant précisé qu'au regard des difficultés économiques conjoncturelles auxquelles ces entreprises peuvent être amenées à faire face, l'enjeu de leur rebond passe nécessairement par les compétences de leurs salariés.

La dernière enquête emploi de l'observatoire régional des métiers de la métallurgie bretonne montre ce besoin de faire évoluer les compétences notamment avec la disparition des activités les plus simples qui sont automatisées : sur les 320 adhérents de l'UIMM 35-56, depuis la mise en place du programme IDF (Industrie du futur) en Bretagne en 2016 et de la Breizh Fab en 2018, et afin d'améliorer la performance de l'entreprise et de maintenir l'emploi industriel sur le territoire, ce sont 90 PME qui ont engagé la modernisation de leur appareil de production avec la perspective de suppression de plus de 250 postes non qualifiés, qui sont compensés par la création déjà identifiée de 85 emplois qualifiés. Les besoins sont notamment de renforcer l'autonomie des opérateurs de production et les savoirs fondamentaux ; de maîtriser les technologies numériques et digitales ; de diversifier les activités sur un même poste pour être plus agile ; d'intégrer la robotique industrielle ; de développer la maintenance préventive et prédictive ; de renforcer les techniques métiers ; de renforcer la culture économique et industrielle des salariés ; de développer la performance industrielle (comme le LEAN) ; d'améliorer le management intermédiaire et la relation client...

Les principaux thèmes de formation identifiés pour répondre à ces évolutions :

1. Des parcours qualifiants et/ou certifiants dans les métiers technologiques suivants : conduite d'équipements ; industriels, de machines numériques, hydraulique, pneumatique, électromécanique, automatisme, filtration, contrôle des procédés, traitement du gaz et des fluides, étanchéité et développement des matériaux, climatisation et contrôle, robotique TPEB ; programmeur sur robot industriel ; usinage, soudage et découpe ; monteur câbleur en circuits imprimés équipés ; montage assemblage...

2. Métiers de la fonderie : métallurgie des fontes, défauts en fonderie de fonte, masselottage et remplissage, remmoulage...

3. Métiers de la maintenance pour accompagner les nouvelles technologies introduites dans l'entreprise (automatismes, robotique, parcours hydraulique proportionnelle, supervision, télémaintenance, méthodologie de dépannage).

4. Métiers de l'ingénierie : renforcer les compétences socle (impression 3D, digitalisation, CAO...).

5. Transformation digitale et internationalisation de l'entreprise : internationalisation des relations professionnelles, langues étrangères, adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux moyens de bureautique et de communication ; logiciels spécifiques des bureaux d'étude...

6. Management : développer les compétences clefs des managers (dialogue social et droit du travail, management des situations difficiles, gestion de crise, conduite des entretiens, coaching), résolution de problèmes, gestion de projets...

7. Commercial : renforcer les compétences commerciales des techniciens, chargés d'affaires, encadrement...

8. Les fonctions support de l'entreprise industrielle : performance économique (économie d'entreprise, démarche LEAN, transition énergétique...) ; qualité et satisfaction client ; sécurité et santé au travail.

9. Des parcours de formation de remise à niveau (« réapprendre à apprendre ») du type « socle CléA » (certificat de connaissances et de compétences professionnelles) : les fondamentaux de la lecture, de l'écriture et des mathématiques... ; initiation et renforcement des connaissances en informatique et/ou bureautique.

Lorsqu'une formation réalisée dans le cadre du présent accord permettra la délivrance d'une certification professionnelle (CQPM) il sera fait application des dispositions relatives aux seuils d'accueil des certifications de qualification de l'annexe III de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la fabrication de produits métalliques, de produits informatiques, électroniques et optiques, de machines et équipements, l'industrie automobile, la fabrication de matériels de transport et la réparation et l'installation de machines et équipements ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité en lien avec l'industrie automobile, les produits métalliques, les produits informatiques, électroniques et optiques, les machines et équipements, les matériels de transport et la réparation et installation de machines et équipements peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Les parties conviennent de faire évoluer par avenant au présent accord la liste des secteurs visés si la situation économique d'entreprises d'autres secteurs le justifiait.

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, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle de l'entreprise ;
- former les salariés aux process technologiques innovants, aux nouveaux produits ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés (et notamment des moins qualifiés) ;
- favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

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 9.3 de l'accord national modifié 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'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i depuis le 1^{er} avril 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2019 par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1^{er} janvier 2020 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'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.

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 CEP (conseil en évolution professionnel), le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance... dans les conditions définies par un accord national de branche étendu et le compte personnel de formation dans un cadre co-construit.

Les parties incitent à ce qu'une communication spécifique sur ces dispositifs soit faite auprès des salariés, et notamment lors du parcours d'intégration et par d'autres voies d'information.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2019 de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, sont annexées au présent accord.

Article 3

Durée de l'accord

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

Article 4

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie 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 d'un nombre égal de représentants de l'UIMM 35-56.

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 9 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM 35-56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

La commission paritaire de suivi de l'accord adressera, à la CPREFP, une fois par an, le bilan du suivi des mesures mises en œuvre.

Article 5

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 35-56, 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 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 Rennes.

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 Rennes, le 3 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)