

Convention collective départementale

IDCC : **714 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Moselle)

(1^{er} février 1973)

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

Accord du 6 décembre 2019

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
 et de la formation professionnelle

NOR : ASET2050134M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM LORRAINE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC METAUX MOSELLE ;

FO METAUX MOSELLE ;

CGT METAUX MOSELLE ;

CFE-CGC METALLURGIE LORRAINE ;

CFDT MOSELLE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À 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 9 de l'accord national 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 de la filière automobile, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises qui interviennent en amont de cette filière sur les activités de la fonderie, forge et usinage de l'acier.

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

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans le département de Moselle ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que l'aéronautique, le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical...

Réalisation du diagnostic préalable

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

1 Éléments conjoncturels

La filière automobile française a été fortement impactée par la crise économique déclenchée en 2008, avec une baisse annuelle moyenne de 2,7 % de l'emploi salarié entre 2010 et 2013.

Après 2015, la reprise, conjuguée avec l'effet des accords de compétitivité conclus par les constructeurs français et les partenaires sociaux, ont permis d'ouvrir une phase de redressement de l'activité de la filière et d'arrêter la perte d'emplois. Toutefois, les immatriculations mondiales de véhicules neufs reculeront de 4,5 % en 2019, soit une 2^e année consécutive de décroissance (- 0,6 % en 2018).

Ce repli des immatriculations mondiales de véhicules neufs proviendra des contre-performances enregistrées par les 3 principaux marchés automobiles du monde :

En Chine, 1^{er} marché mondial, les ventes de véhicules neufs devraient reculer de 9 % en 2019 et se reprendre modérément de 2 % en 2020 (- 2,8 % en 2018). Les consommateurs chinois ont adopté un comportement attentiste résultant de trois causes :

- les tensions commerciales avec les États-Unis ;
- les anticipations de mesures publiques visant à soutenir l'achat de véhicules neufs qui ne se sont toujours pas réalisées ;
- l'accélération de la mise en œuvre de normes anti-pollution plus drastiques, qui incite les ménages chinois à décaler leurs achats dans le temps.

Aux États-Unis, les immatriculations de nouveaux véhicules devraient reculer de 2,5 % en 2019 et se replier à nouveau de 1,5 % en 2020 (+ 0,9 % en 2018). Le marché américain a atteint un plafond en 2018. Après avoir retrouvé ses volumes record des années 2000, il ne devrait pas éviter le retournement du cycle conjoncturel.

En Union européenne, les ventes de véhicules neufs devraient reculer de 3 % en 2019 et de 1 % en 2020 (+ 0,6 % en 2018). Le marché européen peine à se remettre des perturbations liées au changement de normes entré en vigueur en 2018. L'ajustement des gammes de véhicules aux objectifs fixés par l'UE en matière de réduction des émissions de CO₂ implique des coûts supplémentaires de production, mais la demande demeure trop sensible aux prix de vente pour se porter massivement sur les formes alternatives de motorisations.

En France, les immatriculations de véhicules neufs devraient également se contracter en 2019 (- 1 %) et se stabiliser en 2020, après une hausse de 3,3 % en 2018. Ce recul est également à mettre au crédit des perturbations liées au changement de normes entré en vigueur en 2018.

Par ailleurs, la filière automobile connaît une phase de mutations disruptives de grande ampleur :

- les nouvelles motorisations (hybride, électrique, hydrogène), dont le développement irréversible comporte son lot de ruptures technologiques majeures ;
- le développement de la robotisation et de l'intégration numérique de la production ;
- le développement de l'autonomie des véhicules, jusqu'à l'autonomie totale prévue pour 2030.

En Lorraine, la filière automobile emploie 35 000 personnes, soit 23 % des emplois industriels régionaux et près de 5 % de la population active occupée. La construction automobile est très concentrée dans le département de la Moselle ; la localisation des équipementiers, sous-traitants et autres fournisseurs est plus éparse sur le territoire lorrain.

Ces mutations technologiques auront des effets, quantitativement et qualitativement, sur l'emploi et les compétences. Anticiper ces changements et les intégrer dans les parcours de formation des ingénieurs, des cadres, des techniciens et des opérateurs constitue donc un véritable enjeu pour le territoire.

2 Évolution des métiers

L'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie prévoit que ces mutations technologiques engendreront un bouleversement des compétences et des savoir-faire requis :

- les tâches seront à plus haute valeur ajoutée ;
- l'interaction homme-machine sera omniprésente, de même que le numérique et la technologie ;
- l'humain sera de moins en moins un exécutant, plus un gestionnaire de production.

Les activités les plus simples sont amenées à disparaître ; les opérateurs devront faire preuve de plus d'autonomie, d'une plus forte adaptabilité au changement.

La plus que prévisible poursuite du durcissement de la réglementation en matière de réduction des émissions de CO₂ accentuera les efforts des constructeurs sur l'allègement des véhicules avec comme corollaire un impact considérable sur l'activité des fonderies et forges d'acier, donc sur les emplois associés.

Les évolutions sur les GMP (groupes moteur-propulsion) feront appel à des compétences techniques pointues pour lesquelles la formation devra être optimale.

Les nouveaux usages, services et l'avènement du big data transformeront la distribution de l'automobile. Le service marketing et commercial occupera une place prépondérante. Si les compétences sont disponibles, la concurrence sera intense pour s'attacher les meilleurs talents face à d'autres secteurs du numérique, plus attractifs.

La R&D sera le levier de résilience de l'automobile de demain. Les acteurs affirment que les innovations s'accéléreront, et proposer les dernières innovations au consommateur sera une condition de survie des constructeurs mais également de l'ensemble de la filière.

La branche professionnelle devra accompagner les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et les qualifications de leurs salariés et assurer la préservation de l'emploi dans l'ensemble de la filière.

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 « Clauses générales » de la « Convention collective pour l'industrie du travail des métaux de Moselle » dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la mécanique, la fonderie et forge d'acier, l'emboutissage d'acier, en amont de la « filière » construction automobile ;
- et plus généralement, la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

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 maintenir et à développer les compétences des salariés de l'ensemble de la filière automobile en anticipant et préparant les mutations à venir.

Ces actions de formation professionnelle concernent l'ensemble des salariés, y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

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 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie modifié.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO2i 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'OPCO2i 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'OPCO2i, 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'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

■ 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 compé-

tences 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, et le compte personnel de formation dans un cadre co-construit.

À titre d’information, les décisions de prise en charge 2019 de l’OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l’OPCO2i, sont annexées au présent accord.

2 Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d’un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d’accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s’il y a lieu, établir un projet d’évolution professionnelle (reconversion, reprise d’activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l’issue de l’entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d’évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (CPF par exemple).

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le Fongecif ou l’APEC, s’il est cadre.

La prestation du CEP est gratuite.

3 Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d’activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l’emploi au sein d’une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d’allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d’horaire ou de non travail pourront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l’œuvre dans la filière.

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 deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d’un nombre égal de représentants de l’UIMM Lorraine.

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 Lorraine invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'AR2i sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP Grand-Est.

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 (ou remise en mains propres contre décharge) 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 Lorraine 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 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

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 Metz.

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 Metz, le 6 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)