

Convention collective départementale

IDCC : **914 | MÉTALLURGIE (Ain)**
(1^{er} décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

Accord du 10 décembre 2019

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

NOR : ASET2050147M

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

CSIM AIN,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

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.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022, 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, modifié par l'accord national du 21 décembre 2018 en vigueur à la date de signature du présent accord, et, 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, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

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 travaillant en tout ou partie au sein de la filière automobile, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper des mutations profondes de ce secteur.

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

- défendre l'emploi dans la filière via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile ;
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière automobile.

■ Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments suivants :

- le contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022 ;
- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée par l'observatoire de la métallurgie ;
- l'étude de la filière automobile et véhicules industriels Auvergne Rhône-Alpes réalisée par la pôle de compétitivité CARA ;
- l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises de la filière implantées dans le département de l'Ain,

un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'automobile a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La « filière automobile » rassemble les constructeurs automobiles implantés sur le territoire, les équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc...). Elle comprend également les constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que les carrossiers.

Selon CARA (pôle de compétitivité de l'automobile), le département de l'Ain compte 138 entreprises ou établissements relevant du secteur de l'automobile, qui emploient plus de 9 000 salariés pour un chiffre d'affaires total de 1,3 milliards d'euros.

Les analyses menées par l'UIMM de l'Ain démontrent que plus de 50 entreprises sont identifiées comme intervenant sur des pièces de motorisation thermique.

Dans le département, la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens (notamment en Allemagne) et mondiaux (notamment le marché chinois).

Cette baisse impacte les constructeurs, les carrossiers et les sous-traitants de la filière, certains constatant une baisse pouvant aller jusqu'à 40 %.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont donc confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir des motorisations thermiques, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière automobile.

Les enjeux de la filière automobile :

Mondialisée, exposée à une concurrence très forte sur des marchés subissant des fluctuations marquées, confrontée à des attentes sociétales et environnementales puissantes et irréversibles, cette filière est une des rares au sein de l'industrie française à avoir réussi, par les efforts constants des entreprises et des salariés, accompagnés par l'État, à préserver une véritable dimension internationale, tout en restant ancrée dans les territoires. Les difficultés subsistent, avec un tissu de fournisseurs manquant encore de robustesse et souffrant d'un déficit de compétitivité, et la fragilisation de certains sites de production ou des services par la chute des ventes de véhicules diesel.

De façon plus fondamentale, la filière est néanmoins confrontée à des défis majeurs et à des bouleversements sans précédent comme sans doute jamais l'automobile n'en a connu depuis son invention.

Elle est en effet frappée par 3 disruptions majeures :

- une disruption technologique, liée notamment à l'agenda environnemental, avec le moteur électrique et l'évolution du mix énergétique qui vont profondément impacter l'ensemble de la filière ;
- une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent, autonome et l'émergence de sujets aussi complexes que la protection des données détenues par un véhicule ;
- une disruption sociétale, avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture.

L'évolution des modes de production – robotisation – ainsi que l'innovation technologique en faveur du véhicule autonome et connecté sont des facteurs de changement importants pour la filière automobile.

L'observatoire paritaire des métiers de la métallurgie a engagé, en 2016-2017 une étude visant à éclairer les effets de ces mutations sur l'emploi, les métiers et les besoins de compétences et de formations. Cette étude intégrait également l'évolution des motorisations : développement de l'hybride et de l'électrique, contre une baisse des motorisations thermiques.

Cette dernière tendance s'est nettement amplifiée en raison d'une défiance croissante vis-à-vis des motorisations thermiques et d'une régulation environnementale fortement incitative.

Le BIPE, cabinet d'études et de prospective économique, a établi pour la PFA (plate-forme filière automobile et mobilités), le scénario de référence d'évolution du marché des véhicules neufs à 2030. Ce scénario repose sur l'hypothèse d'une contrainte publique (fiscale, réglementaire) forte sur l'utilisation des moteurs thermiques en général et diesel en particulier. Confirmé par les faits aujourd'hui, il prévoit que les motorisations hybrides et électriques atteignent 24,1 % des ventes en Europe en 2030, le diesel voyant sa part de marché passer de 56 % en 2016 à 13,2 % et l'hydrogène ne constituant pas une alternative réelle avant 2030.

Ces perspectives de développement de l'électromobilité soulèvent des défis majeurs : production d'électricité « décarbonnée », stockage de l'énergie, recyclage des batteries, dépendance stratégique vis-à-vis de fournisseurs étrangers...

Certains de ces défis pourront être levés par le développement des propulsions recourant aux piles à combustible mais la technologie de l'hydrogène doit encore satisfaire plusieurs conditions en termes d'investissement et d'innovation, qui retardent son déploiement effectif après 2030.

D'un point de vue industriel, les évolutions en cours (baisse du diesel, remplacement progressif de moteurs thermiques par des moteurs électriques plus simples à assembler) mettent en cause plusieurs productions. En particulier, la fonte d'acier et d'aluminium, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques spécifiques aux moteurs diesel (vannes, buses d'injection, pompes

d'injection, carters de moteurs diesel, etc...) sont directement confrontés à des baisses de commandes de la part des constructeurs.

Les équipementiers automobiles et les sous-traitants de rang 2 et au-delà sont les plus concernés par ces tendances. Les sites d'assemblage de moteurs des constructeurs eux-mêmes intègrent en effet la production des nouveaux moteurs électriques, ou compensent la baisse des volumes de moteurs diesel par des commandes supplémentaires de modèles essence.

Pour les constructeurs, la plupart de leurs fournisseurs, la bonne dynamique récente du marché automobile atténue les effets du repli tendanciel de la demande de moteurs diesel ; cette dynamique ne durera pas. La production évoluera vers moins de moteurs à produire et des moteurs plus simples.

Au-delà des aspects quantitatifs, les études ont permis d'affiner l'analyse des effets des mutations technologiques sur les métiers de la construction automobile.

Dans l'enquête flash de conjoncture d'octobre 2019, la CCI de l'Ain prévoit également un ralentissement marqué de la filière automobile, avec une baisse d'au moins 15 % de son activité dans le département en 2020.

Il ressort du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain que certains équipementiers anticipent une baisse de l'ordre de 25 % en 2020, les sous-traitants de l'Ain annonçant des baisses de 10 % à 40 %. Certains sous-traitants aindinois soulignent une baisse d'activité sans équivalent.

2. Évolution des métiers

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain sont identiques à celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie sur le secteur de l'automobile.

Les entreprises de la filière indiquent qu'elles doivent s'adapter aux contraintes des nouveaux marchés en intégrant les référentiels et normes applicables.

Certaines indiquent avoir pris la décision de se diversifier afin de diminuer leur taux de dépendance automobile.

Il ressort également du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain la nécessité de certains constructeurs et sous-traitants de développer les compétences pour accompagner les mutations, notamment en électrique, électronique embarquée et de puissance, robotique, numérique, cyber-sécurité, mécatronique, plastronique, génie thermique, simulation de calculs, capteurs, caméras et traitement de l'image et du signal, Big Data, intelligence artificielle...

Pour toutes les entreprises impactées par la baisse d'activité, la question de la performance industrielle reste prioritaire, elles associent à cette performance industrielle l'amélioration continue, le management, le 4.0, les exigences technologiques, le renforcement de la relation client-fournisseur (notamment achats), l'optimisation des méthodes d'industrialisation, l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production. Elles soulignent devoir développer leurs bureaux d'études, les services recherche et développement ainsi que la nécessité de renforcer leurs services commerciaux afin de trouver de nouveaux marchés. Certaines envisagent de rapatrier une partie de leur sous-traitance.

Pour toute la filière automobile, les transformations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a également pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

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 professionnel et territorial » de la convention collective de la métallurgie de l'Ain du 1^{er} avril 1976 dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile, y compris la construction de véhicules poids lourds, bus et autocars ainsi que la carrosserie industrielle ;
- la fabrication (mécanique, emboutissage, fonderie, électronique, etc...), la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production ou la distribution de produits, d'ensembles ou de sous-ensembles, de prestations destinés au marché automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.

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 développer les compétences et qualifications des salariés, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière automobile.

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 en 2018 en vigueur à la date de signature du présent accord, et, par l'article 88.2 de national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle 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.

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 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation (pour rappel : avec l'accord du salarié).

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2019 de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, appliquées par l'ADEFIM 01, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE formation, FSE, région...).

Les services de la DIRECCTE étudient, avec le concours de l'OPCO 2i, la possibilité de mobiliser des financements européens en 2020.

Les entreprises de la filière qui souhaiteraient mettre en œuvre un diagnostic et/ou un accompagnement industriel et/ou ressources humaines pourront mobiliser les financements suivants (en fonction de leur taille) :

- EDEC Automobile ;
- appui conseil RH DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes ;
- financements diagnostic et accompagnement de l'OPCO 2i.

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de la sous-traitance automobile.

Les parties rappellent par ailleurs que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles. Pour toutes les heures chômées dans la limite de la durée légale ou de la durée du travail inférieure, le salarié bénéficie d'une indemnité à la charge de l'employeur correspondant à un pourcentage de sa rémunération brute et l'employeur perçoit ensuite, pour chaque heure chômée, l'allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unedic.

En cas d'actions de formation mises en œuvre durant les périodes chômées, la rémunération des salariés concernés peut être maintenue à hauteur de 100 %.

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 de l'Ain.

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 de l'Ain invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 2 semaines précédant cette échéance.

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 de l'Ain 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 Bourg-en-Bresse.

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 Péronnas, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Prises en charge 2019 de l'OPCAIM en qualité de mandataire de l'OPCO 2i (extraits)

■ Plan de développement des compétences, entreprises moins de 50 salariés

Prises en charge dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM en qualité de mandataire de l'OPCO 2i et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués, hors TVA.

1. Priorités

La nature des actions figurant dans le plan de développement des compétences des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Les actions de formation prioritaires sont celles ayant pour objectif :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Les spécialités de formation prioritaires sont celles figurant à l'article 50 de l'accord national accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie.

2. Bénéficiaires

Salariés en CDI ou CDD.

3. Intervention financière de l'OPCAIM (dans la limite des disponibilités financières)

3.1 Coûts pédagogiques :

Prise en charge jusqu'à 100 % du coût réel et dans les limites de :

- 32 €/h/stagiaire pour les formations industrielles ;
- 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

La formation interne peut être prise en charge par l'OPCAIM uniquement pour les formations industrielles.

3.2. Bilans de compétences :

Prise en charge dans la limite de 62 €/h et dans la limite de 24 h/salarié.

3.3. VAE :

Prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de 62 €/heures et dans la limite de 24 h/salarié.

3.4. Salaires :

Prise en charge forfaitaire à hauteur du SMIC horaire par heure de formation.

3.5. Passage des évaluations de certification :

Forfait de 500 € pour le passage des évaluations d'un CQPM ou d'un CQPI.

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période de 1 an (par année civile).

3.6. Frais annexes :

- les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne entre le domicile et le lieu de formation (sauf cas particulier), sont remboursés suivant les règles suivantes : forfait de 0,41 €/km, avec déclaration sur l'honneur relative à l'utilisation du véhicule et au nombre de kms parcourus) et à hauteur de leur coût réel, sur présentation du justificatif, pour les déplacements par les transports en commun (billets SNCF ou avion) ;
- les frais d'hébergement : au réel dans la limite de 64 € par nuitée incluant le petit déjeuner ;
- frais de repas : 14 € par repas.