

Accord du 24 février 2023

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

NOR : ASET2350386M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FEC FO ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

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'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle, modifié par son avenant du 14 septembre 2006.

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 au sein de la branche de fabri-

cation mécanique du verre travaillant dans des secteurs en difficulté, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

- soutenir les entreprises confrontées à des baisses d'activité propre à chaque sous-secteur de la branche ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de filières rencontrant des baisses d'activité, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés.

Réalisation du diagnostic préalable :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi a été réalisé par l'observatoire de l'opérateur de compétence interindustriel à la demande des partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

- pour toutes les entreprises diagnostiquées : des augmentations très fortes des prix de l'énergie dans un contexte d'installations et fours très énérgo-intensifs ;
- des problématiques également liées à l'augmentation des coûts de certaines matières premières ;
- des marchés en dégradation en 2022 après un rebond constaté en 2021 : art de la table, équipement des ménages, construction neuve immobilière, automobile où l'on constate une baisse de la demande liée directement à l'augmentation des prix (énergie, inflation) et à la hausse exceptionnelle de la consommation liée au Covid ;
- cependant certaines entreprises de la branche restent sur des marchés dynamiques et qui se portent plutôt bien : laine de verre, emballage ;
- la branche fait le constat d'une situation très contrastée : le climat d'incertitude est partagé par tous les acteurs, mais ce qui est notable c'est une baisse globale avec des sous-secteurs de la branche qui subissent de plein fouet plusieurs facteurs conjoncturels négatifs lorsque d'autres sous-secteurs sont dans une pleine utilisation des capacités de production ;
- des difficultés de recrutement difficile malgré les besoins plutôt en baisse : au-delà des problématiques communes à l'industrie (marché de l'emploi tendu, tension sur la maintenance, image de l'industrie), les métiers de production tendent à gagner en qualification ce qui accroît l'investissement temps et financier des entreprises ;
- des perspectives 2023 plutôt pessimistes dans les sous-secteurs déjà fortement impactés : un marché ralenti, et pas de perspective positive sur la diminution des coûts ;
- plusieurs arrêts de fours ou arrêt de lignes ont été réalisés en fin 2022, impliquant un recours massif à l'APLD dans les entreprises de filières rencontrant des difficultés.

Les éléments conjoncturels

Pour certains sous-secteurs la concurrence est très mondialisée et tout handicap de productivité est très durement ressenti.

Depuis 2020 les entreprises de la branche ont dû faire face à de nombreuses crises conjoncturelles qui se sont enchaînées et cumulées les unes après les autres et qui les ont impactées économiquement de manière différenciée selon les secteurs d'activité :

- 2020 : crise de la Covid et ses impacts sur l'emploi et le recours significatif à l'APLD ;
- 2021 et suivantes : crise des approvisionnements qui a entraîné une hausse des prix de matières premières et des produits semi-finis. Néanmoins le secteur a constaté une hausse de l'activité liée au rattrapage post Covid dans un contexte de hausse du coût des approvisionnement qui a dégradé la marge des entreprises du secteur ;

- 2022 : se sont cumulés les impacts liés à la politique zéro Covid en Chine, les effets de la guerre en Ukraine et les conséquences des sanctions successives et politique d'embargo vis-à-vis de la Russie et la hausse significative du niveau d'inflation qui s'en est suivie. Les entreprises de certains secteurs verriers ont dû faire face à un effet ciseau baisse du chiffre d'affaires du fait de la baisse de la consommation des ménages et dégradation de la marge des entreprises liée aux hausses des coûts cumulée (approvisionnements, énergie, mains d'œuvre), avec une incapacité à répercuter la hausse des coûts.

Les réductions d'activité constatées sont conjoncturelles. Les signataires de l'accord veulent permettre aux entreprises ainsi impactées de former leur personnel afin de reprendre l'activité dans de meilleures conditions dès que ces éléments conjoncturels négatifs auront été atténués.

Évolution des métiers

Des difficultés de recrutement difficile malgré les besoins plutôt en baisse : au-delà des problématiques communes à l'industrie (marché de l'emploi tendu, tension sur la maintenance, image de l'industrie), les métiers de production tendent à gagner en qualification ce qui accroît l'investissement temps et financier des entreprises.

Des métiers en tension :

- maintenance : pénurie de candidats, peu de formation/volume de sortants ;
- technicien de production : des profils rares alors que les besoins sont en augmentation (notamment en digitalisation, robotisation). Dans ce cadre, la plupart sont formés totalement en interne (ex. : accompagnement au CQP conducteur de ligne) ;
- en contre point les métiers opérateur de production peuvent être considérés comme moins difficiles à recruter (mais besoin en baisse en tendance).

Une concurrence d'autres entreprises qui s'accroît dans certains bassins d'emploi : plus modernes (ex. : activité batterie), plus attractives (conditions ; horaires postés ; bruits ; chaleur...), des perspectives économiques perçues comme plus positives.

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non cadres, en contrat à durée déterminée et indéterminée des entreprises précitées sans distinction d'aucune sorte.

Les parties signataires souhaitent qu'une vigilance particulière soit faite pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les parties signataires rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

II. Actions de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la branche de :

- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire ;
- développer les passerelles entre les métiers ;

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes ;
- anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;
- s'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière.

Les partenaires sociaux, afin de répondre aux attendus d'un accord de mesure d'urgence s'accordent pour que seules les formations dont le coût horaire pédagogique par stagiaire est inférieur ou égal à 80 euros sont concernées par le dispositif.

III. Financement spécifique prévu par le présent accord

Les signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises qui subissent les événements conjoncturels précités sans pouvoir les répercuter sur leur prix, de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

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.

Les parties signataires précisent que pour bénéficier de ce financement spécifique, l'entreprise demanderesse devra être considérée comme étant en difficulté du fait d'événements conjoncturels précités.

Sont considérées comme étant en difficulté les entreprises (liste non cumulative) :

- qui répondent aux critères de l'article L. 1233-3 du code du travail (difficultés économiques) ;
- ayant fermé ou mis en veille au moins un outil de production (four ou ligne) ;
- ayant conclu un accord APLD et l'ayant activé.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (fonds FNE, plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés, cofinancements régionaux...).

IV. Financement

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (plafond tarif SNCF 2nd classe, indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 150 euros par jour.

Le résiduel éventuel sera pris en charge par l'entreprise, selon les dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

V. Accord à durée déterminée

Conformément à la durée maximale prévue par l'article L. 6332-1-3 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

VI Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

La branche présentera une fois par an, après demande auprès de ses adhérents, un tableau reprenant les sociétés, les formations effectuées, et la distinction femme/homme.

La CPNE pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

VII. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

VIII. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

IX. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

X. Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 février 2023.

(Suivent les signatures.)