

Convention collective départementale

IDCC : 1732 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**  
**(Yonne)**

**(11 mars 1993)**

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,  
*Journal officiel* du 12 mars 1994)

**Accord du 14 avril 2023**

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

NOR : ASET2350484M

IDCC : 1732

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

**UIMM Yonne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord « Emploi-formation » du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi dans la métallurgie. Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

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 de la métallurgie de l'Yonne, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, du fait de certains déséquilibres consécutifs à la pandémie Covid-19, à la crise de l'énergie et à la flambée des prix qui en découle, ainsi qu'aux problèmes récurrents dans les chaînes logistiques qui impactent les approvisionnements et qui pèsent lourdement sur les trésoreries. Dans ce cadre, une atten-

tion particulière sera notamment accordée aux PME sous-traitantes et en particulier, celles qui occupent moins de 250 salariés.

À 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 l'Yonne ;
- 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 ;
- favoriser le transfert intergénérationnel des compétences ;
- accompagner 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 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

La métallurgie dans le département de l'Yonne se caractérise par un réseau de 246 entreprises et 308 établissements (sources INSEE + observatoire paritaire de la métallurgie), essentiellement composés de TPE/PME (82 % occupent moins de 50 salariés). Elle regroupe quelque 8 325 salariés, soit plus de 46 % des effectifs totaux de l'industrie dans le département. Ces entreprises et établissements se répartissent dans divers secteurs d'activités, dont une part importante de sous-traitance.

Les entreprises de la métallurgie de l'Yonne déclaraient 1147 projets de recrutements (mise à jour 10 octobre 2022 – source observatoire paritaire de la métallurgie), dans un marché de l'emploi tendu où le taux de chômage au second semestre 2022 est tombé à 6,8 %, alors qu'il était mesuré à 7,4 % en 2021 et à 8,3 % en 2020 (sources INSEE).

La pyramide des âges montre que 34,5 % des salariés de la métallurgie de l'Yonne ont plus de 50 ans, dont 17,18 % ont plus de 55 ans. Dans cette situation, les entreprises vont avoir à faire face à de nombreux départs à la retraite dans les toutes prochaines années.

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

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de l'Yonne a dû faire face à des fermetures de sites emblématiques qui ont pu dégrader son image ;
- la pandémie Covid-19 a particulièrement impacté la filière de sous-traitance aéronautique, bien présente dans l'Yonne. Outre la fermeture d'un acteur majeur de la filière sur le bassin d'Auxerre, d'autres sont sorties très fragilisées et peinent aujourd'hui, alors que le redémarrage s'amorce, à faire face au financement de besoins en fonds de roulement dopés par cette reprise ;
- le poids du prix de l'énergie fragilise grandement l'exploitation d'une part importante des entreprises industrielles de l'Yonne, qui ont vu leurs factures progresser de 3 à 10 fois, ce qui a grandement mis à mal les trésoreries ;
- la situation liée aux difficultés de la filière automobile, impacte durement les sous-traitants icaunais, encore nombreux notamment dans le nord du département. De même, la mutation de la filière vers les véhicules électriques, a déjà entraîné la fermeture d'un important sous-traitant local provoquant la suppression de près de 300 emplois ;

- les difficultés rencontrées en matière d’approvisionnements (matières premières, composants, délais non tenus...), aggravées par la situation internationale, ralentissent une reprise pourtant à portée de main ;
- dans le même temps, les entreprises sont confrontées à un besoin en main d’œuvre de plus en plus important. Dans ce domaine, la signature sous l’égide de la préfecture de l’Yonne, d’un « contrat service » entre Pôle emploi et l’UIMM Yonne a mis en évidence les difficultés rencontrées en matière de pénurie de main d’œuvre ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises de la métallurgie de l’Yonne, ce qui entraînera à court et moyen termes, de nombreux départs à la retraite nécessitant un fort besoin de remplacement et dans le même temps, des capacités accrues en matière de transmission intergénérationnelle. Les entreprises doivent donc anticiper cette situation et prendre les dispositions nécessaires pour pallier le risque de perte de compétences indispensables. Dans ce cadre, le rôle des seniors doit être central et des missions de transmission des compétences par des formations internes pouvant déboucher notamment sur des CQPM (y compris par le recours à la VAE de branche) devront leur être confiées ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- le niveau moyen de formation initiale des demandeurs d’emploi icaunais, montre un certain déficit lorsqu’on le compare au niveau moyen régional, ce qui peut entraîner un besoin plus important d’accompagnement par la formation au moment de l’embauche ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d’anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, 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 ; nécessité 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... ;
- toutes ces évolutions vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins accrus sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie de l’entreprise.

## 1. Éléments conjoncturels

Les constats opérés à l’occasion des différentes enquêtes et études menées par l’UIMM Yonne auprès de ses adhérents, complétées par d’autres sources, telles la Banque de France et différents services de l’État, mettent en lumière les éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de l’Yonne sont confrontées à de réelles difficultés liées à la conjoncture économique actuelle. Qu’il s’agisse notamment des problèmes d’approvisionnement, de coût des matières premières, de l’inflation en général et plus spécifiquement de la crise énergétique, tout ceci pèse lourdement sur leurs finances et assèche leurs trésoreries. De même, leur activité peut se trouver réduite et certains projets d’embauches peuvent être ajournés ;
- c’est singulièrement le cas pour les entreprises impliquées dans la sous-traitance aéronautique (environ 18 % des salariés de la métallurgie dans l’Yonne) qui ont été très impactées par la pandémie Covid-19 et qui ont connu un arrêt quasi-total de leurs activités. Par ailleurs, toutes leurs fabrications se sont retrouvées gelées et non livrables, donc souvent

non payables, ce qui a gravement mis à mal leurs trésoreries. Avec la reprise aujourd'hui, elles peinent souvent à financer leur BFR, alors que tous les prix flambent ;

- de même, les sous-traitants de l'automobile qui sont aujourd'hui considérablement impactés par la mutation qui s'opère au niveau de la filière, souffrent également d'une conjoncture qui leur est défavorable avec la chute vertigineuse des ventes. Il va falloir qu'ils s'adaptent aux nouvelles demandes de leurs donneurs d'ordres et donc qu'ils fassent évoluer leurs outils de production. Plusieurs études ont montré que ces mutations vont engendrer non seulement des besoins financiers considérables en matière d'investissements, mais aussi vont imposer d'accompagner les personnels dans de nécessaires évolutions de compétences professionnelles. Très sensible à cette situation, l'UIMM Yonne, notamment au travers du contrat de service signé avec Pôle emploi, entend bien accompagner les entreprises de la filière, pour les aider à faire face à ces défis qui conditionnent leur pérennité à moyen terme. Ainsi l'enjeu des compétences s'avère majeur et il s'agit de tout mettre en œuvre en matière de maintien opérationnel et d'accompagnement des personnes susceptibles de perdre leur emploi, afin de favoriser leur reclassement dans les entreprises d'autres filières qui recrutent. C'est déjà le cas suite à la fermeture récente d'un gros sous-traitant qui occupait 350 salariés ;
- les entreprises de la métallurgie de l'Yonne font toutes face à des pyramides des âges déséquilibrées qui augurent de nombreux départs à la retraite à court et moyen terme. Elles doivent donc anticiper cette situation qui se conjugue avec une pénurie de main d'œuvre qualifiée inédite sur le marché. L'enjeu des compétences est majeur pour le maintien de leurs activités et donc leur pérennité. La mise en place de plans de formation, notamment internes visant à la transmission des savoirs et savoir-faire est donc indispensable et les seniors doivent être sollicités dans le cadre de la transmission intergénérationnelle des compétences. Ceci permettra en outre de les valoriser, notamment via des CQPM ou bien de la VAE de branche.

Ces situations conjoncturelles justifient la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles qui en découlent. Ceci imposera la mobilisation de moyens financiers très conséquents, ce qui ne fera que renforcer les difficultés sur des trésoreries déjà mises à mal.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences, sans trop impacter leur budget et en préservant leur trésorerie, indispensable à leur fonctionnement et à leur pérennité.

## 2. Évolution des métiers

Outre les situations conjoncturelles décrites plus haut, les entreprises de la métallurgie de l'Yonne doivent massivement s'engager dans la modernisation de leurs outils de production. Ainsi, afin de maintenir leur compétitivité, elles doivent intégrer les évolutions technologiques, telles qu'en particulier la robotique et le 4.0 en général, ce qui va imposer un accompagnement des salariés pour l'acquisition de compétences nouvelles indispensables.

D'ores et déjà, certaines entreprises sont engagées dans cette voie, ceci entraînant de nouvelles modalités fonctionnelles et organisationnelles pour lesquelles les salariés doivent être formés.

### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « Convention collective de la métallurgie de l'Yonne » dont l'activité est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

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 notamment à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE, afin de valoriser leur expérience ;

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 ;
- 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 et savoir-faire à l'intérieur de l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises.

Les entreprises concernées sont des fournisseurs et/ou des sous-traitants de différents secteurs présents dans l'Yonne. Ce sont prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés. Il sera toutefois possible d'ouvrir ces mesures à des entreprises de plus de 250 salariés, dans le cas où leur activité se trouverait très fortement impactée par la situation conjoncturelle.

Les publics suivants feront l'objet d'une attention particulière et seront privilégiés :

- 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 dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnels, en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière favorisant la transmission intergénérationnelle des compétences et leur maintien dans l'emploi.

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;

- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

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 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions 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 de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier)

#### 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 cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dans les conditions définies par la branche, etc.

#### Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple du dispositif Transco.

### 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 deux 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, un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Yonne.

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 six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.



L'UIMM Yonne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois 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 Yonne 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 cinquante 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 d'Auxerre.

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](http://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 Auxerre, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)