

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : 2700 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**
(Oise)

Accord du 29 mars 2023

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

NOR : ASET2350652M

IDCC : 2700

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

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 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre 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 du secteur de la métallurgie de l'Oise confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

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

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications de salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification 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 de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ;
- de soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 : <http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf> ;
- le lien vers l'étude batterie : https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;
- le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP : <https://drive.google.com/file/d/1AK5pgmTmQ9sxZYBiBaJYloZBtOwonv6/view> ;
- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

En 2020, la métallurgie en Hauts-de-France :

- 3 100 entreprises (4 100 établissements) ;
- 10 % d'entre elles sont des grands groupes d'envergure internationale ;
- 90 % du tissu économique est composé de PME et ETI ;
- 122 000 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;

- 20 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
- 20 % dans le secteur de la mécanique ;
- 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
- 3 % dans le secteur ferroviaire ;
- 1,7 % dans le secteur aéronautique et spatial.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés sont positionnées essentiellement sur des activités de mécanique et métallurgie et des marchés surtout situés en France.

Elles sont présentes sur les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de la santé/du médical, de l'agroalimentaire, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

La métallurgie dans l'Oise

L'Oise compte :

- 661 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (33 %) et celui des alliages et produits métalliques (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 87 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 17 056 salariés :
 - 50 % d'ouvriers ;
 - 22 % de techniciens et agents de maîtrise ;
 - 20 % d'ingénieurs et cadres.

Plus de 48 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

Le marché de l'aéronautique

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont trois grands constructeurs : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, deux établissements emploient à eux seuls dans la Somme 1 437 salariés et exercent une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 30 % de la production nationale de véhicules ;
- 50 % de la production nationale de moteurs et boîtes de vitesse ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides ;
- 7 sites constructeurs totalisés par Renault, PSA et Toyota ;
- plus de 400 fournisseurs et prestataires de service ;
- 55 000 professionnels (dont 6 000 dédiés à la R&D).

À titre d'exemple, dans l'Oise, en 2021, un fabricant de carrosseries et remorques emploie 103 salariés et 9 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 2 630 salariés.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite – ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance [...].

La crise sanitaire

Selon l'observatoire compétences industries, la crise sanitaire a eu des impacts différents tout au long de l'année 2020.

De manière générale, en France, les secteurs les plus impactés en termes de ressources humaines ont été :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques ;
- la fabrication de matériels de transport ;
- la fabrication de machines et équipements.

Une perte de 6 000 à 16 000 emplois a été observée en 2020.

Plus spécifiquement en Hauts-de-France :

■ Dans le secteur de la métallurgie :

Le bilan 2020 a été marqué par la crise du Covid au 1^{er} trimestre. L'activité n'a pas encore retrouvé pleinement une activité normale et le taux de production reste en deçà du niveau 2019. Les carnets de commandes se sont reconstitués mais globalement à fin 2020, le secteur de la métallurgie a perdu au niveau régional 16 points de CA et encore plus au niveau des exportations.

■ Dans le secteur de l'aéronautique :

Entre fin 2019 et fin 2020, avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires de la filière a chuté de 30 % dans les entreprises implantées dans la région. Plus de 90 % des établissements ont connu une baisse du chiffre d'affaires.

Malgré les soutiens de l'État, l'ampleur de la crise a été telle que les établissements ont baissé fortement leurs effectifs. Cette baisse est nettement plus marquée dans les Hauts-de-France que dans les autres régions et concerne autant les effectifs salariés qu'intérimaires.

Dans ce contexte, les établissements de la filière ont dû réviser leurs priorités : adapter les effectifs au niveau d'activité et former les collaborateurs sont deux enjeux majeurs retrouvés en Hauts-de-France.

■ Dans le secteur de l'industrie automobile :

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries a permis de dresser un bilan de l'année 2020.

Le secteur a accumulé les annonces négatives en raison de :

- un ralentissement économique dès la fin 2019 ;
- une pression environnementale en défaveur des motorisations thermiques ;
- des rapprochements d'entreprises.

Même si les pertes d'emploi dans la filière sont importantes (– 13 000 en France), les implantations de gigafactories (Envision, ACC, Verkor et plus récemment le projet ProLogium) positionnent les Hauts-de-France en région leader de l'industrie automobile de demain. Une mutation qui concerne l'ensemble de l'écosystème automobile régional avec à la clef un réel enjeu de reconversion (de la thermique vers l'électrique), de formation et de recrutement du fait de la création de nombreux emplois. Au total, les premières projections font apparaître entre 10 000 et 13 000 emplois nets à horizon 2030.

Le « dieselgate » avec ses normes antipollution, le mouvement des gilets jaunes puis la pandémie n'ont pas épargné la filière. Fin 2020, la reprise était là mais a été stoppée par la pénurie de semi-conducteurs et la hausse des matières, qui continuent à mettre la filière en grande difficulté.

Un nombre important de sous-traitants automobiles sont impactés de façon très significative par l'arrêt des moteurs thermiques et seront donc une cible importante.

■ Dans le secteur de l'industrie ferroviaire :

Malgré la pandémie, la filière reste dynamique. La région Hauts-de-France reste la 1^{re} région ferroviaire française. La concentration d'industries ferroviaires est très importante au niveau national. Les emplois directs dans le ferroviaire concernent 35 000 emplois en France et dans la région Hauts-de-France 15 000 à 20 000. Une partie importante de l'activité ferroviaire reste en région avec 350 entreprises qui travaillent dans ce secteur.

Les perspectives pour les prochaines années restent très importantes avec les enjeux de mobilité verte, transports respectueux de l'environnement. Les contraintes de recrutement restent malgré tout prégnantes.

Des facteurs économiques : difficultés d'approvisionnement, prix des matières premières et coût du transport

Les difficultés d'approvisionnement, la hausse des prix des matières premières (énergie, agricoles, industrielles) et des coûts de transport se sont accumulées au 1^{er} semestre 2021.

Selon l'Insee, au printemps 2021, la part des entreprises industrielles affectées par des difficultés importantes d'approvisionnement a atteint un niveau jamais enregistré, de 27 % (9 % en moyenne depuis 1991).

L'industrie automobile, avec 78 % des entreprises (19 % en moyenne depuis 1991) et la fabrication d'équipement électronique avec 43 % (contre 11 %), sont les plus touchées.

Ces difficultés d'approvisionnement, observées au niveau mondial, s'associent à une forte hausse du prix de nombreux intrants.

Le prix des matières industrielles a été multiplié par 1,7 entre mi-2020 et mai 2021. Dans le détail, l'indice des prix des matériaux semi-conducteurs a doublé, de même que celui du cuivre et des matières minérales. Le prix de l'acier a été multiplié par 1,8 alors que celui du bois a plus que doublé.

La pénurie d'intrants affecte déjà la production dans l'industrie automobile.

Selon Fitch Rating, la pénurie d'intrants devrait coûter 5 % de la production mondiale de l'industrie automobile. Soit une perte de 3,8 millions de voitures, dont 36 % en Europe. Renault affiche par exemple une perte d'environ 100 000 véhicules et Stellantis 190 000.

La hausse des prix qui en découle peut limiter l'amélioration des marges des entreprises.

Les entreprises font part d'un impact de plus en plus négatif de la hausse des prix sur leur trésorerie. C'est l'un des messages de l'enquête trésorerie de Rexecode : le solde d'opinion relatif à l'influence des prix des matières premières s'est dégradé de 17 points entre février et juin 2021.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;

- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

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 de la métallurgie de l'Oise (IDCC 2700) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit dans :

- les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

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 doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergents et en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au Plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

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.

Dans ce cadre, il sera sollicité auprès de l'OPCO 2i un financement pour les actions engagées à partir du 1^{er} janvier 2023 et pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 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 cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc...

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé du recours au dispositif « Mesures urgentes ».

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*

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, *a minima* une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

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'enga-

gement 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 Picardie 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 visés 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 Beauvais.

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 Amiens, le 29 mars 2023.

(Suivent les signatures.)