

Convention collective

IDCC : **1564** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Saône-et-Loire)**  
**(23 octobre 1989)**

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

### **Accord du 30 mai 2023**

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

NOR : ASET2350782M

IDCC : 1564

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;**

**CFE-CGC Bourgogne ;**

**FO métallurgie Saône-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, les briques technologiques de l'industrie 4.0 et les défis démographiques, environnementaux et d'innovation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire de la Saône-et-Loire, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie.

Elles 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 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 Saône-et-Loire confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec la conjoncture mondiale déprimée, avec la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

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

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale et plus précisément de la Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés notamment pendant les périodes de baisse d'activité ;
- anticiper 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, et les défis démographiques et environnementaux... ;
- 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 secteurs industriels de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (catégories sociales professionnelles).

## Réalisation du diagnostic préalable

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

### 1. Éléments conjoncturels

La métallurgie de Saône-et-Loire représente environ 18 500 salariés répartis dans plus de 500 établissements soit 41 % des effectifs de l'industrie sur le département. Environ 300 entreprises ont – de 10 salariés. Les entreprises métallurgiques sont réparties sur 6 bassins d'emploi espacés de + de 50 kms les uns des autres, et présentant une ruralité importante (Autunois, Chalon-sur-Saône, Le Creusot Montceau, Mâconnais, Louhannais, Charolais).

Les bassins de Chalon-sur-Saône et du Creusot sont très industrialisés et portés notamment par des activités sidérurgique, nucléaire, aéronautique et ferroviaire.

Quelques grands donneurs d'ordres portent l'activité du territoire : Framatome, Industeel, Aperam, Saint Gobain, FFT Powertrain, Thermodyn, Safran, Schneider, Alstom, Metso, Itron.

Environ 850 projets de recrutements par an ont été identifiés pour 2023 et 2024 selon les données transmises par les entreprises à l'UIMM 71.

Le taux de chômage en Saône-et-Loire est de 6,5 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2022. La France métropolitaine est à 7 % (source : Pôle emploi-DARES).

Depuis la crise sanitaire, les entreprises, et principalement les TPE/ME affichent une réelle fragilité économique que l'on retrouve dans les chiffres qui nous sont communiqués (enquête de conjoncture trimestrielle effectuée par l'UIMM 71 auprès de ses adhérents).

Elles sont confrontées à des crises successives ne laissant que trop peu de place aux perspectives :

- ayant contracté des PGE pendant la crise sanitaire, les dirigeants doivent aujourd'hui en assurer le remboursement, ce qui fragilise leur trésorerie, alors qu'ils se remettent à peine de la crise du COVID ;
- les coûts des matières ayant fortement augmenté, il est parfois difficile de répercuter la totalité de ces augmentations sur le prix de vente du produit, ce qui influe négativement sur les marges ;
- les délais d'approvisionnement des matières et composants ont un impact immédiat et durable sur le carnet de commandes qui ne désemplit pas car il manque des pièces pour livrer ;
- les trésoreries des TPE/PME se tendent fortement, et elles doivent faire appel à l'affacturage pour financer leur développement.

Les besoins en compétences sont très importants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Saône-et-Loire est confrontée à un besoin en main d'œuvre de plus en plus conséquent. L'ensemble des secteurs d'activité recrutent et se concurrencent pour attirer les jeunes générations. La réduction des tensions de recrutement est d'ailleurs devenue une priorité nationale dans un contexte de nouveaux défis industriels (décarbonation, réindustrialisation, grands programmes sectoriels) ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement (19,4 % des effectifs en Bourgogne ont plus de 55 ans selon les données de l'observatoire paritaire de la métallurgie en 2019) ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats (ex : chaudronnier, soudeurs, techniciens de maintenance, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, management et ingénierie études, recherche et développement industriel, montage-assemblage mécanique...) ;
- les territoires ruraux de Saône-et-Loire manquent cruellement d'attractivité auprès des jeunes, notamment des techniciens et ingénieurs.

Les entreprises sont confrontées à un marché international très concurrentiel, il est nécessaire de gagner en compétitivité et de monter en compétences.

L'arrivée de nouvelles technologies permet cette évolution mais il est essentiel d'adapter les compétences des salariés en place, et d'investir dans la formation du personnel.

Plus de 80 % des entreprises de la métallurgie de Saône-et-Loire ont une activité nucléaire.

La très forte montée en puissance de celle-ci dans les prochaines années nécessite que la filière s'organise afin de recruter, fidéliser et former massivement.

De nombreuses actions sont menées au niveau national (EDEC de la filière), au niveau régional Bourgogne Franche-Comté (EDEC BFC en cours), et au niveau territorial avec l'ensemble des partenaires (DO, Nuclear Valley, UIMM, Pôle Emploi, CMQ ITIP, UMN...) afin d'anticiper au mieux les besoins de compétences.

La filière nucléaire en Saône-et-Loire se trouve en amont de la filière. Il s'agit de la fabrication de composants lourds pour les centrales.

Les métiers concernés sont les soudeurs, chaudronniers, usineurs, maintenance, CND.

Ces métiers sont déjà en très forte tension dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie qui ont elles-aussi un besoin fort en compétences dans ces domaines.

Le risque est fort aujourd'hui que, par manque de compétences, l'activité des sous-traitants, voire même des donneurs d'ordres, soit ralentie, et que des dirigeants doivent renoncer à certains marchés stratégiques pour leur entreprise.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- de anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME ;
- de préparer l'entrée sur de nouveaux marchés d'avenir (nucléaire notamment) à des PME durement impactées par les différentes crises.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie en Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières (notamment le nucléaire) dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;
- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

## 2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées 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.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article premier « Champ d'application professionnel et territorial » des « Dispositions communes » de la « Convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire » dont l'activité, est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux dans la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

### 1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- soutenir les entreprises dans la mise en place de plans de formation et de compétences indispensables pour accompagner les départs en retraite et le transfert de compétences associé auprès des jeunes générations ;
- mobiliser les salariés seniors autour de ce transfert de compétences ;
- aider les entreprises à s'adapter aux changements organisationnels liés aux évolutions technologiques ;
- mettre en place des parcours de formation permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier, ainsi que l'adaptation au changement ;
- 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 nouvelles technologies du secteur ;
- compléter la formation des nouveaux arrivés afin d'acquérir la spécificité du métier dans l'entreprise ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes en s'adaptant aux nouvelles générations ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées par cet accord sont celles ressortissantes de la métallurgie de Saône-et-Loire, avec une priorité aux entreprises de – de 250 salariés.

Cet accord peut également être ouvert aux entreprises de + de 250 salariés, lorsqu'elles relèvent d'activités impactées par la conjoncture, ou lorsque la pénurie de compétences est particulièrement sensible, et qu'elle fragilise l'équilibre même de l'entreprise (métiers en tension).

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés peu qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec l'arrivée de nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés dont l'évolution passe par une mobilité interne ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;

- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive) ;
- certification métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achat, qualité, 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 (FNE/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-financement pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

### 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.

L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

## **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 Saône-et-Loire 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 de Chalon-sur-Saône.

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 Chalon-sur-Saône, le 30 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)