

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 14 novembre 2024

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Belfort-Montbéliard)

NOR : ASET2451049M

IDCC : 3248

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

UIMM Belfort,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Belfort-Montbéliard. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié 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.

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 Belfort-Montbéliard confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des problématiques liées aux difficultés de recrutement sur les métiers indus-

triels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du territoire.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du territoire de Belfort-Montbéliard ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Belfort-Montbéliard a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

Situation économique

Le secteur de la métallurgie, sur Belfort/Montbéliard, se caractérise par un tissu composé de grandes entreprises donneurs d'ordre (Stellantis, Alstom, General Electric, Forvia) et de leurs sous-traitants aux activités très diversifiées.

Les entreprises de la branche représentent 61 % de l'effectif salarié sur le territoire.

Le territoire de Belfort-Montbéliard compte 214 établissements relevant de la métallurgie pour 16 646 salariés (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- territoire de Belfort : 68 établissements et 4 525 salariés ;
- bassin de Montbéliard : 146 établissements et 12 121 salariés.

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 696 projets de recrutements ; parmi ces projets 74 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers qualifiés en ajustement, montage, assemblage mécanique, ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, régleurs et agents de maîtrise et assimilés des industries de process.

À titre d'exemple, sur le bassin de Montbéliard, l'enquête relève une hausse de 48,6 % des projets de recrutements dont 73 % jugés difficiles (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco analytics confirment cette tendance.

■ **Emploi** : le taux de chômage est de 8,7 % au 2^e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.

■ **Entreprises en difficulté** : un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement.

Le nombre d'entreprises défailtantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le territoire de Belfort a enregistré 120 défailtances d'entreprises, soit + 49,4 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

Par ailleurs, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiolé également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique (source Baromètre économique UIMM).

■ Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

■ Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats ;
- la proximité de la Suisse constitue une difficulté supplémentaire dans certains bassins d'emploi.

Cette situation renforce 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 précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de Belfort-Montbéliard doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

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

Le bassin de Belfort-Montbéliard est marqué par la présence d'un constructeur automobile ce qui induit l'existence de très nombreux sous-traitants sur ce même bassin. Cette filière est actuellement en grandes difficultés pour plusieurs raisons :

- les incertitudes liées aux décisions politiques européennes notamment, freinent les productions de véhicules et par voie de conséquence l'activité des sous-traitants est directement impactée ;
- le prix important des véhicules électriques, et les taxes envisagées sur les véhicules thermiques, rendent l'accession à tout type de véhicule automobile très onéreuse pour les acheteurs ; l'âge moyen des véhicules ne cesse de croître pour atteindre au 1^{er} janvier 2024, 11,2 ans en moyenne (source ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires ; données et études statistiques) ;
- l'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues ;
- une filière hydrogène se constitue sur le territoire, mais malgré les investissements et l'ouverture de sites la production n'a pas encore totalement démarré faute de commandes. Des salariés qui étaient précédemment sur des productions thermiques sont passés à l'hydrogène, il ne faut pas perdre ces compétences et même les développer encore pour être parfaitement formé et adapté à ces nouvelles technologies.

Les nombreux sous-traitants automobiles présents sur le bassin sont directement concernés par la forte baisse d'activité du donneur d'ordre, et doivent continuellement s'adapter aux cadences, jours travaillés/non travaillés demandés par le client.

De plus ce bassin est frontalier avec la Suisse. Le niveau de rémunération d'un niveau très supérieur en Suisse entraîne des départs importants de salariés. De nombreuses entreprises forment des salariés mais rapidement ils quittent la France. Il est impossible pour les entreprises frontalières de s'aligner sur les salaires suisses. Elles mettent en place d'autres leviers de fidélisation, et de reconnaissance (politiques QVT, protection sociale...) mais peinent à conserver les salariés formés.

Quelques entreprises spécialisées en traitement de surface font aussi état de difficultés conjoncturelles particulièrement celles travaillant pour l'industrie du luxe, conséquence de la diminution de la demande chinoise notamment.

L'industrie du transport ferroviaire est incertaine ; les prévisions sont moins bonnes que celles attendues. Actuellement l'activité se situe plus sur les réparations que sur le développement de nouveaux produits.

Enfin, les entreprises travaillant pour le bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, augmentation des matières premières...).

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Belfort/Montbéliard, fait apparaître les points suivants :

- 52,9 % des entreprises répondantes font état d'un recul du CA du 1^{er} semestre 2024 par rapport au CA du 1^{er} semestre 2023, dont 35,3 % un recul compris entre – 2 et – 7 % ;
- en projection pour le 2^d semestre 2024, 53 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2^d semestre 2023, dont 41,2 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 41,2 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 33,3 % des entreprises les investissements ont reculé en 2024 ; de même pour 33,3 % les investissements se sont stabilisés en 2024 ; mais pour 2025, 53,3 % envisagent également un recul des investissements.

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 va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage 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...

Parallèlement certains métiers plus traditionnels sont en forte tension. Les entreprises rencontrent d'importantes difficultés à recruter des soudeurs, des maintenanciers, des mécaniciens, des usineurs.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de Belfort/Montbéliard, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

Actions de formation professionnelle

Objectifs :

- 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 au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- 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 salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- inciter les entreprises à recourir à la formation en période de sous-activité.

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 ;
- 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 ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de Belfort-Montbéliard.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Publics visés

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- 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 professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

Principaux thèmes de formation identifiés

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).

Financements :

- financements spécifiques par l'OPCO 2i. 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 de l'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 (État, région, etc.) : d'autres co-financements 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 pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Belfort-Montbéliard.

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.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Belfort/Montbéliard 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 Belfort-Montbéliard 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.

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.

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 Belfort et du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

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'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Fait à Exincourt, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)