

Convention collective nationale

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

**Accord du 26 août 2024**

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle (Haute-Marne)

NOR : ASET2450836M

IDCC : 3248

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

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

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 difficile, 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.

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 la Haute-Marne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité au cours du premier trimestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Haute-Marne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;

- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, etc. ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

## 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 la Haute-Marne 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

Le secteur de la métallurgie dans la Haute-Marne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE aux activités diversifiées :

- alliages et produits métalliques 75 établissements ;
- mécanique 63 établissements ;
- autres activités 33 établissements
- électrique, électronique et numérique 12 établissements.

Ce secteur d'activité compte 7 710 salariés répartis dans 206 établissements.

84 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Le taux de chômage est de 6,6 % au premier semestre 2024 (Le taux de chômage en France est à 7,5 % – source Insee) et 33 % des salariés ont plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Haute-Marne est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter. La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, et les nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement. 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.

Enfin, la baisse de l'activité qui est rencontrée, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur métallurgie de la Haute-Marne a été réalisé par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès de ses adhérents.

Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, analyse réalisée conjointement avec les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances ;

- dans le secteur Alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans les autres secteurs (agricole, TP, bâtiment poids lourds et médical) : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnels ;
- aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment envisager la nécessité d'arrêter les CDD et l'intérim. 9 % pourraient procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois. 15 % ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité. Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ce besoin concerne en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance. 32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

## 2. Évolution des métiers

Les études menées par « l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications 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 ; 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 ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne afin de rester compétitives sur le marché doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive etc. Les évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

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 ;
- d'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.

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 de la Haute-Marne ;
- 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 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.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de la Haute-Marne conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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 à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû 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.

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'action de formation en situation de travail (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.

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

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 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.

Nous privilégierons les publics suivants :

- 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 salariés expérimentés 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 thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI), blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, 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 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 commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (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 de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

### **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.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

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, lors de chaque réunion de la CPTN de la Haute-Marne à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de la Haute-Marne.

### **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 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 Chaumont.

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 Saint-Dizier, le 26 août 2024.*

(Suivent les signatures.)