

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

Convention collective nationale

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

Accord du 3 avril 2025

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

NOR : ASET2550511M

IDCC : 3248

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

UIMM Yonne,

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

La situation économique que nous traversons impacte certaines entreprises relevant de la métallurgie icaunaise et entraîne une baisse d'activité significative ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de l'Yonne avait été signé le 14 avril 2023, entre l'UIMM Yonne et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO pour une durée de 2 ans. Pour mémoire, ledit accord qui avait fait l'objet d'un dépôt en date du 17 avril 2023, s'éteindra donc le 17 avril 2025.

Lors de nouvelles négociations initiées au mois de mars 2025, les parties constatent que la situation, loin de s'améliorer, continue au contraire à se dégrader d'une manière significative.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions tenues les 20 mars et 3 avril 2025 au sein de la CPTN 89, de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de la métallurgie du départe-

ment de l'Yonne confrontées à des difficultés conjoncturelles avérées, de continuer à bénéficier de financements au titre de la formation de leurs salariés.

Ce nouvel 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.

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 des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence notamment 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, en l'espèce dans le périmètre territorial de l'Yonne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- 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... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI, chaque fois que cela sera possible.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de l'Yonne a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de l'Yonne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités ;
- elle représente 53 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 8 344 salariés (6 605 hommes, 1 739 femmes) (données observatoire de la métallurgie au 1^{er} septembre 2023) ;
- ce sont 246 entreprises et 295 établissements qui sont présents dans l'Yonne (sources : Insee – Observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs ;
- la majorité des entreprises de la métallurgie de l'Yonne sont des PME/TPE ;
- 928 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines, automobiles et cycles, mécanique, électrique, électronique et numérique (mise à jour 3 juillet 2024, source : observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- le taux de chômage dans l'Yonne est de 7,3 % au troisième trimestre 2024. La région Bourgogne-Franche-Comté est à 6,7 %, quand la France est à 7,2 % pour la même période (sources Insee) ;

- les entreprises relèvent 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 ;
- la métallurgie de l’Yonne se caractérise par une population vieillissante avec plus d’un tiers des salariés relevant de la tranche d’âge des plus de 50 ans ;
- un déficit de main d’œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d’emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses ;
- de plus, l’évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Éléments conjoncturels

L’état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l’enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne-Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- la production est en net retrait, consécutivement à l’atonie actuelle de la demande du secteur automobile. Pour mémoire dans ce domaine, le département de l’Yonne a déjà payé un lourd tribut avec la fermeture de deux sites majeurs, entraînant la disparition de près de 500 emplois ;
- les carnets de commandes sont en baisse pour 33 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d’urgence ;
- les flux continuent de se restreindre ;
- bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés ;
- les négociations tarifaires sont tendues, clients et donneurs d’ordres réclament des baisses ;
- le recours à l’activité partielle pour 14 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d’urgence, avec des impacts sur le chiffre d’affaires et sur la trésorerie pour plus de la moitié d’entre elles, et d’une manière générale pour une part de plus en plus importante des entreprises de la branche ;
- la métallurgie de l’Yonne, malgré une anticipation, est ainsi particulièrement fragilisée par cette conjoncture, compte tenu de sa faible densité industrielle ;
- dans le même temps, la métallurgie de l’Yonne doit faire face à des besoins de main d’œuvre dans un contexte de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l’évolution de certains métiers ou activité orientés vers les nouvelles technologies.

Tout ceci s’observe dans un contexte où la situation de l’emploi se dégrade fortement dans le département de l’Yonne. Ainsi, au 3^e trimestre 2024, le taux de chômage icaunais s’établissait à 7,3 % (en augmentation de 0,1 point sur un trimestre et de 0,3 point sur un an), loin devant le taux régional Bourgogne-Franche-Comté qui lui se mesurait sur la même période à 6,7 %, quand le taux national était de 7,2 %.

Dans le même temps, il ressort des analyses, que les demandeurs d’emploi du département ont globalement un niveau de formation moins élevé que la moyenne régionale. En effet, 44 % d’entre eux ont un niveau de formation supérieur au BAC, contre 50 % en Bourgogne-Franche-Comté. Dans le département, 36 % des demandeurs d’emploi possèdent un niveau CAP ou BEP, contre 33 % dans la région, ce qui complique leur employabilité à court terme.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour 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.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de l'Yonne, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de l'Yonne mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointus.

Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Yonne tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'alternance qui bénéficient déjà de la formation inhérente à l'objet de leur contrat de travail) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, 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 à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- 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 entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus

essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés s'inscrivent parmi les items suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils, aux nouvelles technologies du secteur ou de l'emploi ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder à des certifications (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- 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 ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de l'Yonne.

Priorité sera donnée aux 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.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

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 ou nouveaux marchés ;
- 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 dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;

- 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 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.

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 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.

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN 89 lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Yonne s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

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) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Auxerre, le 3 avril 2025.

(Suivent les signatures.)