

Accord du 10 juin 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe

Entre :

- l'UIMM Rouen/Dieppe, d'une part
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre de la situation économique actuelle, certaines entreprises, relevant de la métallurgie dans les arrondissements de Rouen et de Dieppe, sont impactées par une baisse d'activité durable 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.

A 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 des arrondissements de Rouen et de Dieppe confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité depuis plusieurs mois, en accordant également une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions du 26 mai et 10 juin 2025 au sein de la CPTN « Rouen/Dieppe », de conclure un accord permettant aux entreprises de bénéficier de financements dans

le cadre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi territorial dans les Industries de la Métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe dans le cadre de la CPTN du territoire.

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 des arrondissements de Rouen et de Dieppe confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles 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 territoire.

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

- **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 qualifiantes et certifiantes de branche tels que les CQPM, Titres Paritaires à Finalité Professionnelle, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI ;**
- **Maintenir l'attractivité de la Métallurgie régionale**, en l'espèce dans le périmètre territorial des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord lors de la réunion du 26 mai 2025.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Le secteur de la métallurgie Rouen/Dieppe

- Elle représente 17 516 salariés soit 35% des effectifs salariés de l'industrie sur le territoire Rouen/Dieppe.
- La métallurgie Rouen/Dieppe se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités.
- Ce sont 422 entreprises et 550 établissements (sources : URSSAF) répartis sur 10 grands secteurs :
 - Réparation et installation de machines et d'équipements : 32%
 - Mécanique industrielle et Autres produits mécaniques et outillages : 17%

- Forge / Fabrication de structures métalliques /Découpage emboutissage décolletage / Traitement des métaux : 15%
- Autres industries manufacturières : 12%
- Equipements hydrauliques, pneumatiques, robinetterie et machines spéciales, matériels de levage et de manutention : 10%
- Construction automobile, carrosserie, remorques et autres équipements automobile : 4%
- Electronique, équipements de communication, instrumentation : 4%
- Matériels électriques : 4%
- Sidérurgie / fonderie : 2%
- Naval, ferroviaire, aéronautique et spatial : 1%
- La majorité des entreprises de la métallurgie Rouen/Dieppe sont des PME/TPE.
- La métallurgie 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 que dans les domaines plus transverses.
- De plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences techniques et en management pour accompagner les transformations industrielles.

2. Eléments conjoncturels

L'état des lieux présenté ci-dessous est issu de plusieurs sources :

- Les études économiques menées par différents acteurs du territoire (INSEE, URSSAF, Banque de France),
- L'enquête de conjoncture réalisée par l'UIMM Rouen/Dieppe auprès de ses adhérents au 1^{er} trimestre 2025,
- Les constats effectués lors des contacts avec les entreprises.

Ces différentes études font ressortir les éléments suivants :

- Fin 2024, un taux de chômage sur la zone de Rouen parmi les plus fort de la région (8%) et un chômage en Seine-Maritime plus important qu'au niveau national (7,9 contre 7,3) (Source URSSAF)
- L'ensemble du territoire Rouen/Dieppe voit ses effectifs salariés baisser au 4^{ème} trimestre 2024 : -0,2% sur les zones d'emploi de Rouen et de Dieppe, -0,7% sur le bassin de la Vallée de la Bresle (Source URSSAF)
- L'emploi industriel en Seine-Maritime est stable sur 1 an mais, après une stabilité au T3 2024 et une baisse de 0,1% au T2 2024, se contracte à nouveau de 0,3% au T4 2024 (- 230 postes) ...
- ... y compris dans l'intérim, avec une très forte baisse sur un an : en Seine-Maritime, l'emploi intérimaire a chuté de 9,6% en 1 an, synonyme d'une baisse de l'activité économique sur le département. L'enquête de conjoncture de l'UIMM Rouen/Dieppe confirme ses chiffres : pour les entreprises métallurgiques ayant des intérimaires, 2 sur 3 annoncent une stabilité ou une baisse des effectifs en intérim début 2025.
- Au niveau régional, tous les secteurs industriels voient une contraction de leurs effectifs sur le 4^{ème} trimestre 2024. Ceci démontre la baisse générale de l'activité industrielle dans toutes les filières dont certaines sont des marchés pour les entreprises de la métallurgie (raffinage, chimie, plasturgie, ...)

- La production industrielle est en retrait, consécutivement à l'atonie actuelle de la demande - Les carnets de commandes sont en baisse :
 - 53% des entreprises interrogées par l'UIMM Rouen/Dieppe dans son enquête de conjoncture annoncent un carnet de commandes faible à très faible au 1^{er} trimestre 2025
 - Et 50% des entreprises annoncent une baisse d'activité au 1^{er} trimestre 2025 par rapport au 4^{ème} trimestre 2024, 1/3 une activité stable et seuls 13% annoncent une hausse d'activité.
 - 63% ont comme 1^{ère} préoccupation actuelle le développement commercial.
- Le recours à l'activité partielle en hausse : en 2024, les 3 premiers secteurs qui ont le plus demandé et consommé de l'AP sont des secteurs industriels (industrie automobile, fabrication de produits métalliques et fabrication de produits minéraux non métalliques) (Source DARES/DREETS).
- La métallurgie locale est particulièrement impactée par cette conjoncture difficile avec des cas avérés de difficulté chez de grands donneurs d'ordre locaux (et de certaines filières complètes : chimie, BTP, automobile) qui a un impact fort sur l'activité des PME sous-traitantes de la métallurgie.
- Des enveloppes dédiées à l'investissement en baisse en 2024,
- D'après les dirigeants interrogés par l'UIMM Rouen/Dieppe, 52% anticipent une activité à la baisse dans les 3 prochains mois, 1 sur 5 annonce une forte baisse et seuls 14% annoncent une hausse d'activité.
- 53% des répondants n'envisagent pas de recruter à court terme mais 33% d'entre eux citent la formation comme une de leurs priorités.
- En revanche, pour les entreprises qui souhaitent recruter, elles sont confrontées à un déficit de candidats récurrent qui amène certaines entreprises à refuser des marchés.
- 43% des dirigeants citent parmi leurs principales préoccupations actuelles les délais de paiement clients qui s'allongent et qui impactent fortement la trésorerie des entreprises, après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières.

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 industrielles, avec la mobilisation de fonds spécifiques pour soutenir la formation et l'adaptation des compétences.

Dans un contexte de transition et de conjoncture économique difficile, l'accès à des financements permettra d'aider la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter la trésorerie des entreprises indispensable à leur pérennité, tout en sécurisant les parcours professionnels.

3. Evolution des métiers

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

En effet, un certain nombre d'entreprises des arrondissements de Rouen et de Dieppe mettent en place des solutions technologiques qui imposent une mise à niveau des salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production : automatisation et robotisation des procédés, numérisation et digitalisation (collecte et analyse de la donnée), ...

De plus, 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 :

- ✓ la disparition des activités les plus simples,
- ✓ une exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres,
- ✓ davantage d'autonomie,
- ✓ une capacité d'adaptation face aux évolutions technologiques,
- ✓ une relation renforcée avec le client, notamment dans le cadre du développement de projets communs.

Article 1 – 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 Rouen/Dieppe, 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 sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle continue

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 sont les suivants :

- Permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles 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.
- Former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits.
- Permettre aux salariés d'accéder, le cas échéant, aux qualifications et aux certifications requises (CQPM, Titres Paritaires à Finalité Professionnelle, blocs de compétences, CCPM, CCPI...).
- Former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise et leur poste de travail.
- 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. Eligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

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 :

- 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...)
- Certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, Titres Paritaires à Finalité Professionnelle, 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'Etat et/ou la Région de type AREFE, ADEC.

Il est également rappelé que les entreprises, selon leur situation, peuvent utiliser l'accord national du 18 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLDR) dans la métallurgie, ainsi que les différents dispositifs de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Afin d'anticiper leurs besoins en emplois et en compétences et sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés, les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place une démarche de GEPP. Pour les aider dans cette démarche, il est rappelé que l'OPCO 2i propose une prestation de Diagnostic RH et GEPP.

Article 3 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L.2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 30 juin 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 Rouen/Dieppe, « conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 07 février 2022 ».

Un bilan d'étape est réalisé lors de chaque réunion de la CPTN Rouen/Dieppe à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.
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. A 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 Rouen/Dieppe 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 ROUEN et de DIEPPE.

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 Rouen, le 10 Juin 2025

Signatures :

Pour l'UIMM ROUEN/DIEPPE,

Pour La Confédération française démocratique du travail (CFDT),

Pour La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC),

Pour Force Ouvrière (FO),

<p style="text-align: center;">Accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans la métallurgie du Grand Hainaut Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai</p>

Entre :

- L'UIMM Grand Hainaut, d'une part,

Et

- Les organisations syndicales représentatives soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

A 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.

Un précédent accord avait été conclu le 29 mars 2023, pour une durée de deux ans, entre l'UIMM Grand Hainaut et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC.

Face au contexte actuel qui se dégrade fortement, les parties souhaitent mettre en place un nouvel accord afin de permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dans le cadre des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la Métallurgie du Grand Hainaut.

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, 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 de la branche Métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

- Défendre l'emploi dans les entreprises de la branche Métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés,
- Maintenir et développer l'attractivité de la branche Métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation,
- Anticiper au mieux les mutations en mettant notamment 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,
- Sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, la défense, l'aéronautique, l'énergie au sens large dont le nucléaire, ...

Réalisation du diagnostic préalable

La Métallurgie dans le Grand Hainaut représente 68% des effectifs salariés de l'industrie avec environ 30 000 salariés et un peu moins de 500 entreprises. On retrouve sur ce territoire de gros donneurs d'ordres du secteur automobile ou ferroviaire mais la majorité des entreprises sont des TPE-PME réparties dans 6 grands secteurs d'activité de la Métallurgie. (Automobile, transformation des métaux et produits métalliques, mécanique, matériels et équipements, ferroviaire, équipements énergétiques, électrique, électronique et numérique, aéronautique, spatial et défense).

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la Métallurgie du Grand Hainaut a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment du rapport de février 2025 de l'observatoire des compétences de l'industrie.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

- Panorama emploi, compétences et formation de l'inter-industrie en Hauts de France
<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

Autres études

- Le lien vers l'étude batterie :
https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%C3%A9tences-de-la-fili%C3%A8re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf
- Etude Edec automobile
<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/>

- Etude industries mécaniques
<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/etude-prospective-de-limpact-de-levolution-des-industries-mecaniques>

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

1. Eléments conjoncturels

- Une dégradation de la visibilité sur les investissements due à :
 1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, des difficultés d'approvisionnement,
 2. Une pression sur les composants,
 3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie, ...
 4. Des événements géopolitiques mondiaux sources d'instabilité et d'incertitudes,
- Le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables
- Une baisse de l'emploi salarié dans l'inter-industrie de 24% entre 2006 et 2023
- Un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale malgré une baisse continue de 2014 à 2023 (12,2% de taux de chômage pour la région de Valenciennes et 10,3% pour la région de Cambrai au 1^{er} trimestre 2024)
- Une population vieillissante et en diminution
- Des facteurs extérieurs liés au contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, et politique ainsi que le positionnement de certains donneurs d'ordres
- Les enjeux environnementaux et réglementaires
- L'amélioration de l'impact environnemental du processus de production, la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement
- L'accroissement de la performance de l'outil de production et la digitalisation et numérisation des processus
- La diversification des activités vers de nouveaux marchés et l'innovation pour proposer de nouveaux produits et services
- Une tension du marché du travail : les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement

2. Evolution des métiers

L'étude de l'observatoire des compétences met en avant plus de 15 000 projets de recrutements dont 51% sont jugés difficiles et 41% des recrutements sont liés à la production et la maintenance. Parmi les métiers en tension, figurent des métiers tels que soudeurs, chaudronniers ou encore techniciens de maintenance.

Deux principales raisons expliquent les difficultés de recrutement des entreprises : le manque de candidats (69%) et le manque de compétences adaptées à leurs besoins (60%).

Les projections réalisées mettent en avant un besoin annuel en recrutements de près de 37 000 salariés à prévoir sur la période 2025-2030. (Mobilités externes et départs à la retraite) dont 40% concerneront les métiers de la famille « production et assemblage ».

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- De nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle,
- De nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication,
- De nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences,
- Une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité,
- L'intégration de l'intelligence artificielle dans les métiers.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles est concerné : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la Métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN des arrondissements de Valenciennes et de Cambrai ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit leur taille ; les partenaires souhaitant cependant, qu'une attention particulière soit portée aux TPE-PME et sous-traitants afin qu'elles puissent bénéficier majoritairement du présent accord.

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 personnels de production, aux métiers confrontés à des mutations technologiques et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formation 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 (CQP, Bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique, etc...) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation 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.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale Hauts-de-France de l'OPCO2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la Métallurgie.

La prise en charge des actions engagées sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le Conseil d'Administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la Métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO2i (FNE 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...

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 et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

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 a minima bénéficier d'une information sur le suivi de l'accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Puis un retour au territoire sera réalisé à l'issue de chaque CPREFP.

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. A 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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que 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 aux Greffes des Conseils de Prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai.

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 Valenciennes, le 28 mai 2025,

Pour l'UIMM Grand Hainaut

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT

CFE-CGC

FO