

Convention collective

IDCC : 1525 | **MÉTALLURGIE**
(Région dunkerquoise)
(31 août 1988)

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

Accord du 7 juillet 2023

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

NOR : ASET2350920M

IDCC : 1525

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

UIMM Flandre maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT SMSL 59-62,

d'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent 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.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à innover pour s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés ainsi que leur volonté commune d'une mobilisation active pour la préservation et le développement du tissu industriel et de l'emploi territoriaux par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social.

Les parties signataires démontrent leur capacité à se mobiliser aux fins de permettre aux entreprises de toute taille (TPI, PMI, ETI, grands groupes) de faire face aux difficultés et aux enjeux liés au contexte économique postérieur à la pandémie du Covid-19, à la crise de l'énergie ainsi qu'aux transitions énergétiques, environnementales et numériques.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation visant à accompagner les entreprises de la métallurgie relevant de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, en particulier, les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- renforcer l'attractivité de l'industrie métallurgique sur les territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure ;
- conforter les actions de sensibilisation et de valorisation des métiers de l'industrie métallurgique auprès des jeunes, des parents, des professeurs, des conseillers d'orientation, des prescripteurs de l'emploi, etc. ;
- renforcer les compétences clés des métiers existants et particulièrement ceux reconnus comme étant en tension ;
- développer l'offre de formation sur les besoins en compétences émergents clés des métiers ;
- sensibiliser les entreprises de toutes tailles, ainsi que les salariés, aux enjeux des mutations industrielles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire et aux salariés de s'adapter aux évolutions et d'anticiper, par la voie de la formation professionnelle, les impacts prévisibles ou attendus ;
- favoriser la compétitivité et l'emploi de l'ensemble des entreprises industrielles métallurgiques implantées sur le territoire.

Pour déterminer les mesures du présent accord, les parties signataires ont convenu d'un diagnostic, figurant en annexe du présent accord, qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel tel que défini par l'article 1^{er} des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise et, à compter du 1^{er} janvier 2024, par l'article 1^{er} de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises visées au paragraphe précédent du présent article 1^{er}.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de la formation

Article 2.1 | Mesures en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, mais tout salarié a vocation à bénéficier du dispositif.

Les actions de formations 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, CCP), un bloc de compétences, un titre ou un diplôme. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

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 modifié.

Après étude préalable réalisée par l'OPCO2i, il sera sollicité dans ce cadre une enveloppe de 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, à savoir :

- frais annexes (transport, repas) : 100 % ;
- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO2i et selon les conditions de prise en charge définies par ledit conseil, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Il est rappelé que, en dehors des financements spécifiques précités, 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 CEP (conseil en évolution professionnel), le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, etc. dans les conditions définies par un accord national de branche étendu et le compte personnel de formation dans un cadre coconstruit.

Article 2.2 | Mesures en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue sont des leviers majeurs de l'accès à l'emploi et à l'employabilité, quels que soient l'âge du candidat ou son sexe.

En outre, elle permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de renforcer leur compétitivité, d'améliorer les conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser l'image de l'entreprise permettant notamment de développer ou augmenter son attractivité.

Par les actions de la formation professionnelle, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes notamment lors des forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, etc. et par d'autres voies d'information.

Cette communication spécifique pourra être travaillée notamment dans le groupe paritaire de travail défini à l'article 3.2 du présent accord.

Article 3.1 | Mesures en faveur de l'accompagnement des entreprises en cas de débauchage

Article 3.1.1 | Mesure expérimentale plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité »

Lors de l'enquête menée par l'UIMM Flandre maritime en mai 2023, les entreprises répondantes ont signalé des situations de débauchage.

Si certains d'entre eux présentent un caractère « naturel » compte tenu notamment d'un effet d'attractivité des projets développés par les entreprises ou des grands projets s'implantant sur le territoire de la région dunkerquoise, d'autres peuvent présenter un caractère parfois anti-concurrentiel.

Quel que soit l'aspect du débauchage, il peut représenter un risque pour l'activité de l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI, pouvant aboutir à des conséquences préjudiciables à court ou moyen terme pour ses emplois et sa compétitivité.

Dans le respect de la liberté du travail ainsi que de celui de la liberté d'entreprendre, les parties signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de s'engager au travers d'une clause ou d'une charte de non-sollicitation du personnel protégeant les intérêts légitimes de l'entreprise, selon le cadre réglementaire et jurisprudentiel en vigueur lors de l'engagement et postérieurement à celui-ci.

Au-delà de ce rappel, les parties signataires veulent prévenir, dans la mesure du possible, les risques évoqués ci-avant encourus par l'entreprise, particulièrement les TPI et les PMI. Afin de favoriser la stabilité et la pérennité de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise, la démarche nécessite la mise en place d'une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, à titre expérimental pendant une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires décident de mettre en place une plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dont l'objet est de pouvoir suivre et d'accompagner les entreprises concernées par un débauchage, quels que soient sa nature et son volume, en s'appuyant sur une démarche collective et un accompagnement individualisé de l'entreprise.

Pour ce faire, lorsqu'une entreprise sera confrontée à un départ d'un salarié, principalement une démission, ce dernier aura la possibilité d'informer l'organisation syndicale de son choix, voire son employeur, s'il le souhaite, si cela est lié à un débauchage, avant le terme de son préavis, sans communiquer le nom de son futur employeur et sans que cela ne puisse faire l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire ou autre.

Dès que l'entreprise a connaissance du départ d'un salarié, elle pourra informer la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais. Celle-ci examinera la situation de l'entreprise aux fins de pouvoir faciliter une mobilité de main d'œuvre en recherchant les différentes possibilités avec l'entreprise concernée (prêt de main d'œuvre, alternance, intérim, mobilité interne, etc.) et, le cas échéant, avec les différents prescripteurs de l'emploi et de la formation du territoire.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » sera assurée par l'UIMM Flandre maritime qui apportera son concours actif à cette recherche, avec l'aide de son réseau territorial notamment. Dans la mesure du possible, les parties signataires au présent accord rechercheront des solutions de mobilité auprès des organisations patronales et syndicales des autres secteurs d'activités.

Pour connaître l'étendue des situations de débauchage aux fins de traitement de statistiques et d'amélioration de l'action collective, les organisations syndicales informées, voire l'employeur, remonteront les informations auprès de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » dans les meilleurs délais.

Aux fins de suivre cette mesure expérimentale, une commission *ad hoc* est mise en place. Elle est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Flandre maritime.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de ladite commission paritaire 6 mois après la mise en place de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité », puis au terme de la période expérimentale pour examiner les conditions de mise en œuvre de cette plate-forme et l'éventualité de négocier sa reconduction par un avenant au présent accord ou un nouvel accord collectif. L'UIMM Flandre maritime invite les membres de la commission *ad hoc* 1 mois avant les échéances précitées.

Au terme de la période expérimentale, la commission *ad hoc* adressera à la CPREFP compétente le bilan du suivi de la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité ».

Article 3.1.2 | Mesure expérimentale d'une bourse de l'emploi industriel territoriale collective

Afin de favoriser les recrutements pour les entreprises industrielles de la métallurgie, que ce soit dans le cadre de leur développement d'activités, de remplacement de salariés partant à la retraite, ou encore en situation de débauchage, lorsqu'une entreprise de la métallurgie, telle que définie à l'article 1^{er} du présent accord, ne retient pas une candidature, elle communiquera à la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » le CV du candidat.

La plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » assurera la diffusion du CV du candidat auprès des entreprises dont elle a connaissance des besoins quant au métier recherché.

Les entreprises contactées par la plate-forme « accompagnement emploi-compétitivité » informeront du traitement de la candidature afin que la bourse de l'emploi industriel territoriale collective puisse être mise à jour le plus régulièrement possible.

Article 3.2 | Mesures en faveur de l'attractivité des métiers et de la gestion des emplois

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouvent notamment l'amélioration de l'image des métiers, d'un secteur d'activité ainsi que la gestion anticipative et préventive des ressources humaines.

Il est ainsi primordial, dans un contexte de métiers en tension, amplifié sur le territoire de la région dunkerquoise en raison de la multiplication des grands projets industriels, de conforter toute action de valorisation et toute démarche de développement de l'emploi et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur :

- la GPEC ou GEPP, la RSE, la marque employeur, la QVCT auprès des entreprises ;
- les métiers, les éléments attractifs des industries, etc. auprès des jeunes, des enseignants, des demandeurs d'emploi et aussi du grand public.

Les parties signataires recommandent que soient menées des actions collectives d'informations et de sensibilisation de présentation de la branche, des atouts des entreprises industrielles du territoire Hauts-de-France et de valorisation globale du celui-ci.

En parallèle, les parties signataires conviennent de s'organiser en constituant un groupe paritaire de travail se réunissant 3 fois par an pour définir les axes et thèmes de communication, le calendrier et formuler les éléments de communication paritaire.

Les parties signataires souhaitent également que les entreprises industrielles de la métallurgie puissent disposer des outils favorisant leur compétitivité et recommandent en ce sens qu'elles puissent s'engager dans des démarches de GPEC/GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE (notamment RSE-UIMM + engagés + Performant) et la QVCT.

Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 6 | Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du jour suivant son dépôt.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail et 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, le présent accord est conclu à durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 7 | 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 Flandre maritime 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 8 | Rendez-vous des parties signataires et suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP compétente et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP compétente devra *a minima* avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 9 | Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il sera également déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

En outre, 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 Dunkerque, le 7 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure

Tissu économique

Le territoire de la région dunkerquoise a connu, à l'instar d'autres régions industrielles, des destructions d'emplois liés ou non à des fermetures d'entreprises, plus récemment lors de la crise financière de 2008.

Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).

La tendance s'inverse fortement aujourd'hui avec l'annonce de plusieurs grands projets sur le territoire : construction de deux réacteurs EPR2 (CNPE Gravelines), extension du terminal containers et structuration d'un hub logistique (GPMD), fabrication de batteries solides lithium (PROLOGIUM), fabrication de composants pour batteries électriques et notamment des matériaux actifs de cathode et des précurseurs de matériaux actifs de cathode (XTC/ORANO), parc éolien offshore de 600 MW (EMD-RTE), production d'acier pour les moteurs de véhicules électriques (ARCELOR), production de batteries électriques bas carbone (VERKOR), production d'hydrogène renouvelable (H2V), etc.

Secteur de la métallurgie

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

En région Hauts-de-France, la métallurgie est représentée par 4 108 établissements regroupant 120 112 salariés répartis comme suit : 100 764 hommes et 19 348 femmes.

La métallurgie représente 25 % des établissements et 50 % des emplois de l'industrie régionale.

La métallurgie des territoires de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure, tels que définis conventionnellement, comprend plus de 210 entreprises métallurgiques, sur les 460 entreprises industrielles, représentant plus de 11 000 salariés. Ces entreprises recouvrent des secteurs variés tels que la sidérurgie, le naval, la mécanique, la fabrication d'engins, l'électrique, etc., dont une part importante de sous-traitance.

Les effectifs des entreprises industrielles métallurgiques de ces territoires sont constitués comme suit :

Tranche d'âge	Pourcentage
< 25 ans	8,00 %
25 ans ≤ âge < 30 ans	13,00 %
30 ans ≤ âge < 40 ans	27,00 %
40 ans ≤ âge < 50 ans	28,00 %
50 ans ≤ âge < 55 ans	10,00 %
≥ 55 ans	14,00 %

Source : Portrait de territoire – Nord-Pas-De-Calais Observatoire paritaire de la métallurgie (13 novembre 2020).

En 2019, le Nord Pas-de-Calais comptabilisait 2 299 établissements représentant 79 664 salariés. Depuis 2014, année retenue dans le rapport, l'industrie de la métallurgie connaissait une baisse de ses effectifs. Parmi ces établissements, 2 051 sont des établissements de moins de 50 salariés.

Les métiers sont majoritairement occupés par des hommes (86,80 % contre 13,20 % de femmes) et la pyramide des âges montre un déséquilibre significatif en raison d'un effectif très important à compter de 40 ans.

Au second trimestre 2020, 9 353 embauches étaient prévues avec d'importantes difficultés de recrutement dans au moins 11 métiers : chaudronnerie, conduite équipement usinage, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, maintenance mécanique industrielle, relation technico-commerciale, soudage manuel, tôlerie, etc.

Source : Les métiers en 2030, rapport France stratégie (10 mars 2022).

Il est observé que certains métiers seront en forte expansion entre 2019 et 2030, à savoir notamment les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.

90 % des postes à pouvoir au global d'ici 2030 seront liés à des départs à la retraite. À titre illustratif, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance représenteront 161 000 recrutements dont 113 000 liés à des départs à la retraite.

Par ailleurs, il est fait état également des déséquilibres qui seront rencontrés dans les recrutements. À titre illustratif, pour les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, 6 recrutements sur 10 pourraient être difficiles.

Source : Prospective des besoins en compétences de la filière des batteries en France au sein de l'interindustrie, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i, (11 avril 2022).

La métallurgie est fortement concernée par le développement de cette filière étant présente dans la chaîne de valeurs au niveau de la fabrication des cellules et des blocs de batterie. L'enjeu en termes d'emplois sera modéré pour ce qui relève du recyclage.

Il est observé un impact important en termes de compétences que ce soit dans le cadre d'adaptation des compétences, par exemple, pour les métiers électromécanicien, opérateur maintenance électrique, pilote de ligne de production, technicien HSE, etc. que dans le développement de nouvelles compétences.

58 compétences clés sont identifiées et impactées dans la métallurgie qui est la seconde branche la plus concernée par cette nouvelle filière. Ces 58 compétences représentent 11 métiers.

Source : EDEC Nucléaire – État des lieux de l'attractivité de la filière, L'Observatoire des compétences industries, OPCO2i (21 juin 2022).

85 % des métiers du nucléaire se retrouvent dans d'autres industries comme ceux de soudeur ou de tuyauteur. À horizon à 10 ans, les métiers de la chaudronnerie, du soudage et de la tuyauterie seront particulièrement en tension. La hausse des recrutements est aussi bien liée aux opérations de grands carénages qu'aux projets de construction des EPR2.

Source : *Bilan et évolution de l’alternance dans la branche de la métallurgie : étude nationale et portraits régionaux, Observatoire paritaire de la métallurgie (25 octobre 2022).*

En 2021, 31 % entreprises industrielles métallurgiques en Hauts-de-France accompagnaient 5 013 alternants dont 21 % en contrat de professionnalisation et 79 % en contrat d’apprentissage. Les femmes représentaient 20 % de l’effectif global des alternants.

En 2022, 24 entreprises implantées à Dunkerque (source : OPCO2i – périmètre des données de Dunkerque : 59140, 59240, 59279, 59430, 59640) ont embauché au moins un alternant, soit 11,43 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Dans le périmètre de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525), cela représente 53 entreprises qui ont embauché au moins un alternant, soit 25,24 % des 210 entreprises métallurgiques de la région dunkerquoise. Les 53 entreprises se répartissent comme suit selon leur taille :

Taille entreprise	Nombre
– de 11 sal.	10
11 sal. ≤ entr. < 49 sal.	31
50 sal. ≤ entr. < 299 sal.	12

Le département du Nord est le premier employeur d’alternants avec 2 596 alternants.

Source : *Observatoire territorial de la métallurgie (fin octobre 2022).*

Dans le département du Nord, les tendances de recrutement étaient notamment les suivantes :

- 2 533 dans le secteur de l’alliage et produits métalliques ;
- 2 014 dans le secteur de la mécanique ;
- 4 870 dans le secteur de l’électrique, électronique et numérique ;
- 2 947 dans le secteur de l’automobile.

Source : *Analyse des tensions de recrutement sur 3 métiers : chaudronnerie, maintenance et soudage dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, Observatoire paritaire de la métallurgie (4 avril 2023).*

Il est observé que, au sein de ces trois métiers, dans les entreprises ressortissantes des conventions collectives de la métallurgie, la part de femmes occupant ceux-ci est faible : 2,20 % du métier chaudronnier, 2,90 % du métier soudeur et 3,20 % du métier technicien de maintenance.

Il est également observé que, si les recrutements de chaudronnier et de soudeur étaient en baisse, la maintenance serait au second rang des métiers les plus dynamiques avec 48 000 emplois identifiés de 2019 à 2030. Il n’en reste pas moins que 83 % des recrutements sont jugés difficiles pour le métier de chaudronnier, contre respectivement 80 % et 69 % pour les métiers de soudeur et de technicien et agent de maîtrise de maintenance.

Source : *Incidences économiques de l’action pour le climat – Marché du travail, rapport France stratégie (22 mai 2023).*

Les actions pour le climat auront un impact sur l’emploi, la métallurgie étant pas ou peu impactée « négativement » par les actions pour le climat du fait qu’elle reste un fournisseur important de la construction.

Selon différents scénarios retenus, il est observé un déséquilibre d’ici 2030 dans 50 métiers clés de l’industrie. Celui-ci est estimé à un manque cumulé de 162 000 emplois. Cela concerne notamment : l’intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, la réalisation de structure métallique, le réglage d’équipements de production industrielle, le soudage, etc.

Source : Pôle emploi Dunkerque (mars 2023).

Sur le territoire de Dunkerque, 16 000 personnes sont en recherche d'emploi, dont 5 500 personnes uniquement sur la commune de Dunkerque. Sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi a baissé de 4 %, notamment pour celles et ceux résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (– 13 %), les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (– 5 %).

700 offres d'emploi étaient à pouvoir dont 221 au sein de l'industrie.

Source : Enquête UIMM Flandre maritime (mai 2023).

35 entreprises industrielles métallurgiques faisaient état de 380 besoins de recrutement dont près de 50 liés à des débauchages. La plupart des entreprises industrielles expriment des difficultés, parfois très importantes, quant à aboutir à un recrutement.

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

61 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises industrielles de la métallurgie contre 63 % au niveau national.

Source : C2RP Carif-Oref Hauts-de-France (mai 2023).

Dans le cadre du déploiement des grands projets de 2024 à 2038, le territoire de Dunkerque a identifié 14 métiers principalement concernés dans les années à venir :

- agent/agent(e) logistique ;
- automaticien/automaticienne ;
- chargé(e) d'affaires en industrie ou ingénieur(e) d'affaires ;
- chaudronnier/chaudronnière ;
- électromécanicien/électromécanicienne ;
- ingénieur/ingénieure procédés en chimie ;
- ingénieur/ingénieure en cobotique ;
- opérateur/opératrice de production ;
- pilote de ligne de production ;
- soudeur/soudeuse ;
- superviseur/superviseuse en industrie ;
- technicien/technicienne de caractérisation des matériaux ;
- technicien/technicienne de maintenance industrielle ;
- tuyauteur/tuyauteuse.

Problématique emploi/compétences/formations

Parmi les points relevés par les différentes études précitées, il est observé que les difficultés de recrutement sont liées à divers facteurs : besoins en hausse dans certains métiers relevant de la métallurgie ou interindustrie, conditions de travail, déficit image de l'industrie et des métiers, déficit image du territoire, difficulté pour les TPI-PMI de conserver des profils avec une haute expérience, inadéquation géographique entre l'offre et la demande, manque de demandeurs d'emplois, orientation, spécificité de certaines formations, etc.

Par ailleurs, il est observé une nécessaire évolution des compétences pour répondre aux évolutions des marchés et des activités, aux exigences clients ainsi que pour se positionner par rapport à la concurrence, qu'elle soit nationale, européenne ou internationale.

Les évolutions technologiques, comme l'intégration d'outils numériques, le développement de la fabrication additive, la décarbonation, etc. ou encore la recherche d'agilité des entreprises impliquant le besoin de polyvalence sont d'autres facteurs impactant les compétences et les formations.

En lien direct avec les compétences, l'offre de formation initiale peut présenter des insuffisances ou des écarts. Ainsi, outre la difficulté pour les TPI-PMI de disposer d'une bonne offre de formation initiale en région, il est également observé un déficit d'images pour certaines filières de formation, des formations devenues trop théoriques, un cadre réglementaire trop rigide pour accueillir des apprentis en entreprise, des carences dans certaines formations (habilitation électrique, lacunes lecture de plan, faible niveau en langue, etc.). Pour ce qui concerne l'offre de formation continue, il est signalé des freins quant aux formations non techniques centralisées généralement dans les grandes agglomérations et des coûts de formation jugés trop élevés pour les TPI-PMI.

Cependant, il est remarqué que, pour la formation initiale, la répartition de l'offre de formation apparaît en adéquation avec la répartition des emplois sur la région et, pour la formation continue, le maillage territorial des centres de formation technique est bon, avec une forte concentration sur les grands bassins industriels régionaux.

Source : Renaissance industrielle à Dunkerque : 27 000 créations de postes d'ici 2040, dont 20 % de cadres, Cadre Emploi (20 juin 2023).

Les futures implantations industrielles vont évidemment nécessiter l'embauche de profils techniques : ingénieurs, directeurs de production, responsables de maintenance, responsables logistique, etc. Des postes seront aussi créés dans les fonctions supports. Sans oublier tous les emplois indirects générés par ces nouvelles implantations. Et ce, chez les sous-traitants de ces industries mais aussi dans l'économie du quotidien (BTP, logistique, alimentaire, loisirs, nettoyage...).

Avec une quarantaine de nouveaux projets industriels, l'agglomération nordiste est en passe de retrouver un second souffle. À la clé, plus de 27 000 créations d'emploi à pourvoir localement. Mais ils ne seront pas tous pourvus par des talents du cru.

Source : Conseil national de l'industrie (23 juin 2023).

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI) le 23 juin dernier, le plan « viviers » vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

En octobre 2022, le Gouvernement a lancé la deuxième phase du plan national de réduction des tensions de recrutement s'appuyant notamment sur la mobilisation du service public de l'emploi.

Dans ce cadre, afin de faciliter les recrutements des entreprises et renforcer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, chaque agence Pôle emploi est chargée de constituer des viviers de demandeurs d'emploi disponibles, intéressés et ayant les compétences nécessaires ou pouvant rapidement être formés à l'exercice d'un métier visé.

Annoncé lors du Conseil national de l'industrie (CNI), présidé par la Première Ministre, réuni le 23 juin 2023 au Bourget, ce plan vient d'être étendu au secteur de l'industrie à 12 métiers-clés identifiés comme particulièrement en tension dans quasiment tous les bassins d'emploi.

1. Métier : conduite d'équipements de la production alimentaire.
2. Métier : conduite d'équipement d'usinage.
3. Métier : chaudronnerie et tôlerie.
4. Métier : montage-assemblage mécanique.
5. Métier : opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage.
6. Métier : installation et maintenance d'équipement et d'exploitation.
7. Métier : soudage manuel.
8. Métier : conduite d'équipement de conditionnement.

9. Métier : câblage électrique et électromécanique.

10. Métier : peinture industrielle.

11. Métier : ajustement et montage de fabrication.

12. Métier : réalisation de menuiserie bois et tonnellerie.

Ce plan national va être décliné à l'échelle de chaque bassin d'emploi en lien avec les acteurs concernés sur les territoires et en particulier les entreprises et les fédérations professionnelles.

Tendance économique

Source : Quel avenir pour l'industrie régionale ?, Collège de prospective industrie région Hauts-de-France (octobre 2021).

Le collège de prospective a identifié 29 facteurs de changement en vue d'esquisser un scénario tendanciel d'évolution de l'industrie : attractivité régionale, big data, Brexit, changement climatique, cobotique, coûts de production, infrastructures, intelligence artificielle, réalité augmentée, sécurité industrielle, servicialisation de l'industrie, etc.

Il en ressort des inflexions :

- négatives : accélération du changement climatique, chocs économiques, concurrence internationale, crise énergétique, cyberattaque, pénuries sur certaines ressources, tensions internationales, etc.
- et positives : attentes des consommateurs, intégration des aspects environnementaux, intégration des technologies numériques, politique européenne industrielle, etc.

Source : Tendances régionales Hauts-de-France, Banque de France (avril 2023).

La Banque de France fait état que les difficultés d'approvisionnement continuent à s'atténuer dans le bâtiment (17 % des entreprises les mentionnent en avril, après 19 % en mars) et dans l'industrie, où 28 % des chefs d'entreprise les mentionnent (après 30 % en mars). Surtout, pour la première fois depuis l'été 2020, les industriels jugent que les prix sont en baisse pour les matières premières et se stabilisent pour les produits finis. Les difficultés de recrutement reculent un peu mais concernent environ la moitié des entreprises (51 %).

Pour le secteur de la métallurgie, il a conforté des effectifs. Les prix des matières premières ont significativement baissé sans impact, sur la hausse sensible du prix des produits finis. Les trésoreries sont correctes. Les carnets de commandes sont un peu dégarnis tandis que les stocks de produits finis sont jugés bas. Dans ce contexte mitigé, les industriels annoncent une quasi-stabilité des volumes de production.

Pour le secteur des produits métalliques, la branche a renforcé ses effectifs. Les prix des matières premières ont nettement baissé tandis que les prix des produits finis ont légèrement augmenté. Les trésoreries sont très déficitaires. À l'appui de carnets de commandes proches de l'attendu, les industriels espèrent augmenter les cadences de production.

Pour le secteur autres industries manufacturières, réparation/installation machines, en avril, les effectifs ont très légèrement augmenté. Les prix des matières premières ont légèrement augmenté avec une répercussion intégrale sur les prix des produits finis. Les trésoreries sont jugées correctes, sans plus. Pour les prochaines semaines, face à des carnets de commandes dégarnis mais à des stocks de produits finis un peu en deçà des attendus, les industriels annoncent une stabilité des volumes de production.

Source : Observatoire paritaire de la métallurgie (mai 2023).

Les entreprises industrielles font face à 4 défis majeurs : accompagnement des compétences, ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité.

Ces défis sont interdépendants.

Pour ce qui concerne l'accompagnement des compétences, il s'agit d'attirer des collaborateurs, en tenant compte des viviers locaux, en rendant lisibles les évolutions de l'industrie et en donnant du sens à ses métiers est structurant. L'implication des entreprises est déterminante. Les besoins en compétences actuelles et de demain restent importants. L'anticipation des besoins, le recrutement des moins de 30 ans, l'adaptation coordonnée des formations sont clés, à travers les GPECT/GEPP et la contribution active des entreprises.

Pour ce qui concerne l'ancrage territorial et la mondialisation, dans un contexte de marchés mondialisés, relever le défi de l'ancrage territorial suppose de renforcer la performance et l'apport de valeur à tous les maillons des filières et de disposer des compétences pour ce faire. Ce défi est en partie liée avec une politique industrielle ambitieuse et un cadre européen lisible permettant de cadrer les investissements et d'asseoir le renforcement de la compétitivité de l'industrie européenne.

Pour ce qui concerne l'écologie et la décarbonation, éco-conception, filières de recyclage, nouveaux matériaux et nouvelles propulsions constituent des défis industriels pour des solutions économiquement viables, tout en favorisant un renouveau industriel. La compétitivité bas carbone de l'Europe est néanmoins un point de vigilance. À l'échelle de l'entreprise ou des zones industrielles, dans les territoires la transition écologique reste à approfondir et à généraliser à tous pour optimiser les ressources, limiter les externalités et répondre aux attentes des salariés et de la société.

Pour ce qui concerne l'innovation et la créativité, décupler les gains d'innovation suppose de lier progrès technologiques et inventivité managériale et organisationnelle, à l'échelle de l'entreprise, TPE, PME, ETI ou collective dans un territoire. Ce défi implique de stimuler la capacité d'innovation dans tous les domaines (offre, méthodes), en se saisissant des opportunités permises par le numérique et en encourageant la dynamique collaborative, en interne et avec l'écosystème.

Constats issus du diagnostic

En synthèse, ce diagnostic préalable confirme, d'une part, une relance de l'industrie et, d'autre part, l'accentuation des difficultés de recrutement pour les entreprises industrielles pouvant s'ajouter aux difficultés économiques conjoncturelles freinant ou empêchant leur développement, qu'elles puissent être ou non en situation d'activité partielle.

Par ailleurs, la réindustrialisation, si elle présente nécessairement un impact positif sur l'économie et l'emploi, peut être accompagnée de difficultés conjoncturelles et structurelles pour les entreprises au regard, entre autres, de la problématique des métiers en tension, situation qui est particulièrement renforcée sur le territoire de la Flandre maritime et d'une partie de la Flandre intérieure compte tenu de la création de plus de 27 000 emplois industriels annoncés en lien avec les grands projets.

Ainsi, compte tenu de ces facteurs et des grands projets s'implantant sur le territoire de la région dunkerquoise, la logique de filières ne permet pas nécessairement de répondre aux problématiques de l'emploi et de la compétitivité des entreprises. Il s'agit dès lors d'adopter un raisonnement par métier, spécialement ceux en tension, et par compétences pour tenir compte des enjeux sur les prochaines années pour l'ensemble des entreprises du territoire de la région dunkerquoise et, en particulier, pour celles employant moins de 50 salariés qui peuvent être plus sensibles aux impacts des diverses évolutions et du débauchage.

Cet ensemble nécessite que les parties au présent accord aient engagé des négociations pour apporter des mesures qui permettent aux entreprises confrontées à ces difficultés d'être accompagnées afin de préparer les compétences et qualification des salariés aux transitions environnementales, technologiques et organisationnelles à venir.