

Convention collective nationale

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

Accord du 24 avril 2025

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

NOR : ASET2550591M

IDCC : 3248

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

UDIMÉTAL Nord – Pas-de-Calais,

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

À 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 urgents 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 de la branche métallurgie de Flandre-Douais confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

- maintenir les compétences et les qualifications des salariés afin de sécuriser les emplois dans la métallurgie ;
- développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l’acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l’emploi et de la qualification des salariés ;
- 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 la défense, le ferroviaire, l’énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l’emploi dans la métallurgie de Flandre-Douais 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.

■ 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%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

- étude Edec automobile.

L’ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels :

- une dégradation de la visibilité sur les investissements due :
 1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
 2. Une pression sur les composants, les prix matières, l’énergie... ;
 3. Des événements géopolitiques mondiaux ;
 4. Un besoin de relever le défi de la mise en route opérationnelle des gros investissements autour de la mobilité et de l’ensemble de sa chaîne de valeur (recyclage) ;
- 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 bien qu’en baisse continue, une dynamique de création d’emplois qui ralentit depuis 2 ans bien que soutenue par l’implantation de gigafactories (3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont deux sur le département du Nord, une en Flandre-Douais et deux entreprises sur le sujet du recyclage des batteries) ;
- des facteurs externes qui impactent les établissements tels que le contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, politique et le positionnement des donneurs d’ordre ;
- des priorités stratégiques telles que l’accroissement de la performance de l’outil de production, la diversification d’activités vers de nouveaux marchés clients, l’amélioration de l’impact environnemental du processus de production, la conception et l’élaboration de produits

plus respectueux de l'environnement, l'innovation pour produire de nouveaux produits et services et la digitalisation et la numérisation des process.

2. Évolution des métiers :

Plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles notamment en raison d'un manque de candidats (69 %) et de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Des métiers en tension tels que soudeurs, chaudronniers, opérateurs de production, mécaniciens, techniciens de maintenance.

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN Flandre-Douais ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus. Une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants PMI.

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 le maintien des compétences et le développement des compétences.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de productions et aux métiers confrontés à des mutations technologiques, mais tout salarié a vocation à pouvoir 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, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique 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 HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 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'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.

La prise en charge des actions engagés sur 2025 et 2026 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.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (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 (qualitativement et quantitativement). La CPREFP 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. Ce retour sera adressé aux membres de la CPTN.

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 Udimétal Nord - Pas-de-Calais centre 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 visés 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 Lille.

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 Faches-Thumesnil, le 25 avril 2025.

(Suivent les signatures.)