

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 21 mai 2025**

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

NOR : ASET2550597M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Grand Hainaut,**

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 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 27 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.

À 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, 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 de 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%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France\\_Vdiffusion-large-1.pdf](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 :*

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/>

*Étude 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. Éléments 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 2026 et 2023 ;
- un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale malgré une baisse continue de 2014 à 2023 (12,3 % de taux de chômage pour la région de Maubeuge au 1<sup>er</sup> trimestre 2024, le plus haut taux de la région des Hauts-de-France) ;
- 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'accroissement de la performance de l'outil de production et la digitalisation et numérisation des process ;
- 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. Évolution 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'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<sup>er</sup> | *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 de l'arrondissement d'Avesnes ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

## 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 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 engagées 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 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'OPCO 2i (FNE en particulier).

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.

### Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

### Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir 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 du greffe du conseil de prud'hommes d'Avesnes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Maubeuge, le 21 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)