

**ACCORD RELATIF A DES MESURES URGENTES
EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LA METALLURGIE du GRAND HAINAUT
Arrondissement d'Avesnes**

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.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, 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, 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 conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité, du nucléaire, de l'aéronautique, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique, et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

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,

DA. y. ²⁰¹
WS MH

- Maintenir et 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 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 le secteur de la Métallurgie du Grand Hainaut ainsi que dans celui de l'e-mobilité a été réalisé.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

- Le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 : <http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf>
- Le lien vers l'étude batterie : https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-compences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf
- Etude Edec automobile

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

1. Eléments conjoncturels

- Une crise sanitaire de deux années traversée par les industriels du Grand Hainaut qui ont su s'adapter et mobiliser leurs salariés malheureusement suivie d'une reprise post COVID ralentie dès la fin de l'année 2021 par :
 - 1) Des ruptures dans la chaîne de valeur, difficultés d'approvisionnement,
 - 2) Une pression sur les composants, crise des semi-conducteurs,
 - 3) Une augmentation du coût des matières et de l'énergie, ...
 - 4) Des événements géopolitiques, conflit en Ukraine,
- Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré covid,
- Le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables
- Une tension du marché du travail, les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement

DA 4/2
MH
WS

2. Evolution des métiers

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 sont visés : 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 visées à l'article 1^{er} « *Champ d'application professionnel et territorial* » de la Convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge (IDCC : 1813) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique),
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques,
- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une priorité sera 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 ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

DA. cy 3 2-1
MH WS

Les actions de formations éligibles concernent 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...) 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'OPCO2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO2i, 400 000 euros par an pour les années 2023 et 2024.

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'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la Métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 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...

DA cy. 27
4 W
MH

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 ».

Article 3 – Durée de l'accord

Conformément à l'article L2222-4 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 à minima avoir un retour de cet 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 Grand Hainaut 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.

DA cy. 20
5
MH US

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) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

Fait à Feignies, le 27 mars 2023,

Pour l'UIMM Grand Hainaut

U. BRUNAT


Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT



FO

LE MENA REUO


CFE-CGC



CFTC



CGT