

Convention collective nationale

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

Accord du 21 octobre 2025

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

NOR : ASET2550991M

IDCC : 3248

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

UIMM Mayenne,

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

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 juillet 2025, le 17 septembre 2025, le 29 septembre 2025 et le 21 octobre 2025.

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.

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 travaillant dans la branche métallurgie implantées dans le département de la Mayenne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles devant anticiper les mutations, chacune dans leur secteur.

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

- défendre l'emploi dans les filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle, pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les mutations de leurs métiers ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse de leurs marchés ;
- anticiper l'évolution des métiers liée notamment aux technologies digitales et à la transition écologique ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la branche métallurgie implantées sur le territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Base documentaire du diagnostic :

- l'enquête de conjoncture de l'UIMM Mayenne du 2^e trimestre 2025 ;
- tendances régionales : Pays de la Loire – août 2025 de la Banque de France ;
- la note relative à la gestion des compétences dans les entreprises du secteur automobile en période de mutation : accompagnement et dispositifs mobilisables du 7 avril 2025 présentée par PFA et la FIEV ;
- enquêtes CLIFA & FIEV – mars 2025 ;
- l'état des lieux de la filière automobile en Mayenne – septembre 2025 ;
- baromètre de l'emploi dans la métallurgie de la Mayenne de l'ORCI – juillet 2025 ;
- étude ORCI : analyse de l'adéquation entre les besoins en recrutement et l'offre de formation professionnelle – janvier 2024.

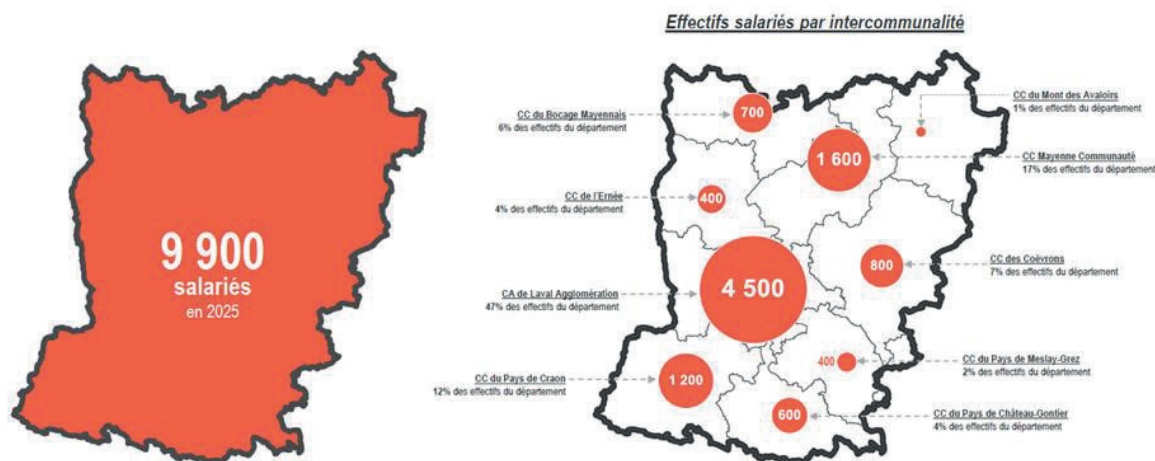
Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

(Voir page suivante.)

1. Portrait sectoriel de la métallurgie en Mayenne en 2025

Préalablement, il est rappelé les caractéristiques socio-démographique et socio-économiques de la métallurgie de la Mayenne :

EN 2025, LA MÉTALLURGIE COMPTE PRÈS DE 10 000 SALARIÉS DANS LE DÉPARTEMENT



26 ÉTABLISSEMENTS EMPLOIENT PRÈS DES DEUX TIERS DES EFFECTIFS SALARIÉS

Répartition des effectifs salariés selon la taille de l'établissement

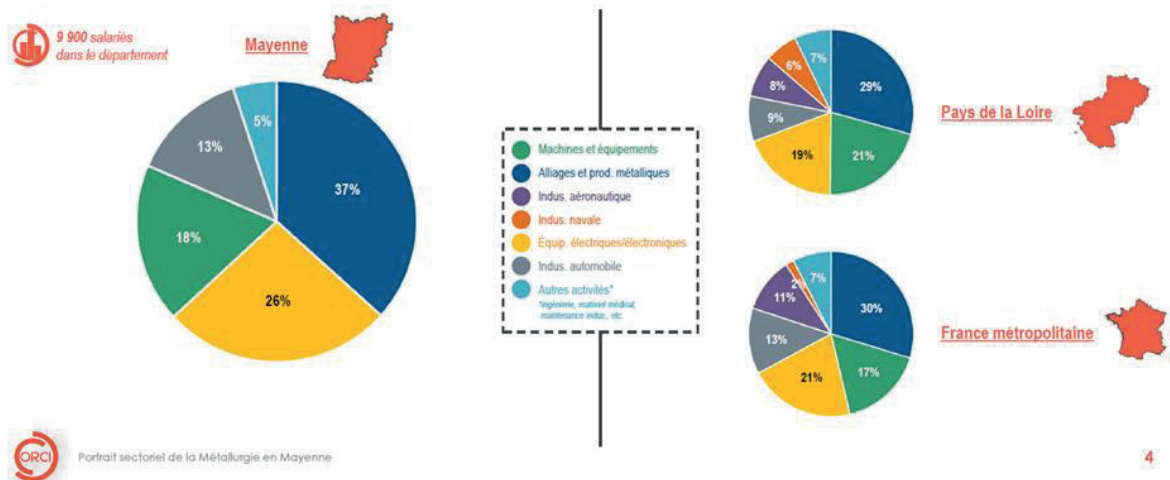
240 établissements dans le département



EN MAYENNE, UNE SURREPRÉSENTATION DES ACTIVITÉS DU TRAVAIL DES ALLIAGES ET DES PRODUITS MÉTALLIQUES*

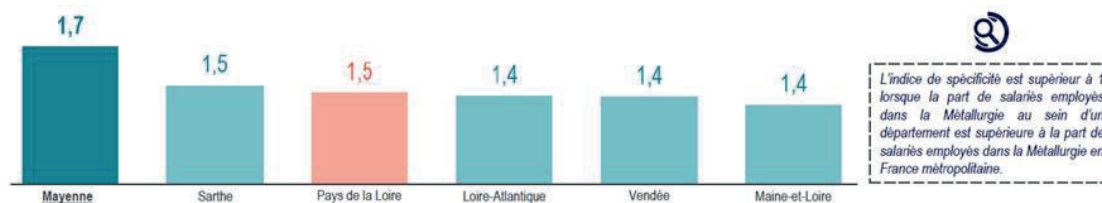
*usinage, mécano-soudure, chaudronnerie, serrurerie-métallerie, etc.

Répartition des effectifs salariés de la Métallurgie par sous-secteur d'activité en 2025



LA PART DE SALARIÉS EMPLOYÉS DANS LA MÉTALLURGIE EST 1,7 FOIS PLUS ÉLEVÉE EN MAYENNE QU'EN FRANCE

Indice de spécificité de la Métallurgie par département ligérien



Note de lecture : En Mayenne, la part de salariés employés dans la Métallurgie parmi l'ensemble des secteurs d'activités est 1,7 fois plus élevée que la part moyenne observée en France métropolitaine.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIO-ÉCONOMIQUES DES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE EN MAYENNE

3 salariés sur 5 sont des opérateurs

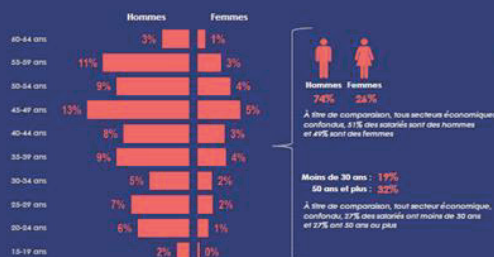


Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle

96% des salariés travaillent à temps complet

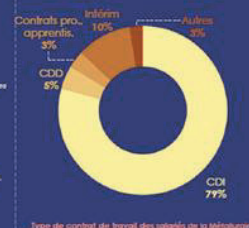
→ 98% chez les hommes
→ 92% chez les femmes

Une majorité d'hommes parmi les salariés



Pyramide des âges des salariés de la Métallurgie

Une large majorité de salariés est en CDI



Type de contrat des salariés de la Métallurgie

9 900 personnes sont salariées au sein des entreprises de la Métallurgie auxquelles s'ajoutent 1 200 intérimaires, soit 11 100 personnes en tout

2. Éléments conjoncturels

La métallurgie en Mayenne connaît actuellement un repli de la production. Les carnets de commandes apparaissent insuffisamment garnis, à l'exception de la filière « Équipements électriques et électroniques, autres machines » qui résiste mieux. Les prix des matières premières ont légèrement augmenté, mais cette hausse n'a pas été répercutée sur les prix de vente des produits finis. Les entreprises maintiennent globalement leurs effectifs, mais elles souffrent de trésoreries fragilisées et de difficultés persistantes pour recruter certains profils clés, notamment des soudeurs.

L'enquête de conjoncture du deuxième trimestre 2025 met en évidence une situation économique fragilisée pour une grande partie des entreprises. Les difficultés se concentrent d'abord sur la trésorerie : beaucoup d'acteurs déclarent être confrontés à des tensions financières qui limitent leur marge de manœuvre et accroissent leur dépendance à des soutiens extérieurs :

- au 2^e trimestre 2025, bien que 53,8 % déclarent une trésorerie satisfaisante, une part non négligeable – près de 45 % – subit des tensions des difficultés de trésorerie ;
- sur un an, 31,6 % des entreprises constatent une dégradation de leur trésorerie soit près d'une entreprise sur trois.

Les trésoreries fragilisent particulièrement les sous-traitants dépendants d'un nombre limité de clients ou d'un seul secteur.

L'analyse sectorielle met en évidence plusieurs points essentiels. La demande reste faible dans les activités traditionnelles et les carnets de commandes demeurent peu fournis, ce qui pèse sur la visibilité des entreprises. Toutefois, certaines opportunités apparaissent dans la mécanique et auprès des donneurs d'ordres des machines et équipements. La dépendance au secteur automobile constitue en revanche un risque, car celui-ci reste fragile avec des volumes de commandes insuffisants et une production instable.

Sur le plan des coûts et de la compétitivité, la hausse des matières premières a entraîné une compression des marges puisque les industriels n'ont pas pu augmenter leurs prix de vente en conséquence.

La rentabilité recule, conséquence directe de l'augmentation des charges, qu'il s'agisse des coûts salariaux, des matières premières ou de l'énergie, difficilement répercutée sur les prix de vente.

■ 38,4 % des entreprises interrogées ont constatées une baisse de leur rentabilité sur un an.

Ces contraintes se traduisent par un ralentissement marqué de l'investissement. De nombreux projets sont reportés ou réduits, faute de visibilité et de capacité de financement. L'activité, déjà en repli au cours du 2^e trimestre, ne permet pas de compenser cette prudence. Les perspectives demeurent très incertaines, et les entreprises privilégient une gestion de court terme :

- 63,2 % des entreprises ayant répondu à l'enquête avaient programmé des investissements sur le second trimestre 2025, 1 sur 2 n'ont pas pu les réaliser, faute de moyens ;
- 40,6 % indiquent une baisse de leur investissement entre l'année 2025 et l'année 2024.

Sur le plan des ressources humaines, les effectifs tendent à se stabiliser, mais sans réelle dynamique d'embauche. Certaines entreprises envisagent même des ajustements à la baisse, reflet de l'atonie de l'activité :

- au premier trimestre 2024, 10 000 personnes sont salariées au sein des entreprises de la métallurgie de la Mayenne ;
- au quatrième trimestre, leur nombre passe à 9 800 salariés soit une baisse de 0,6 % sur un an ;
- le nombre d'intérimaires au quatrième trimestre est de 1 200 personnes contre 1 700 au quatrième trimestre 2023 soit une baisse de 30 % sur un an.

Les secteurs alliages/produits métalliques et équipements électriques concentrent la majorité des emplois, tandis que l'automobile reste un pôle plus fragile.

La stabilité globale de l'emploi cache cependant des tensions sur les compétences disponibles, qui limitent la réactivité des entreprises en cas de reprise rapide de l'activité. Pour rappel, le taux de chômage de la Mayenne est un des plus bas – 5,5 % versus 7,3 % en France.

Par ailleurs, si des besoins en formation sont identifiés, notamment dans des domaines de compétences spécifiques, leur mise en œuvre pourrait être freinée par le manque de moyens financiers :

- 44,7 % ont des besoins en formation pour les années 2025 et 2026 ;
- 48,6 % déclarent avoir besoin d'aide pour financer leur formation.

L'industrie ne parvient pas à améliorer son attractivité et peine à attirer les talents malgré les campagnes visant à améliorer l'image de l'industrie.

Les entreprises de la branche peinent à recruter les compétences dont elles ont besoin, ce qui limite leur compétitivité et leur capacité à se développer.

Enfin, le baromètre global du moral des entreprises traduit un climat de méfiance et d'inquiétude :

■ 29 % indiquent un moral morose.

L'incertitude conjoncturelle reste élevée, ce qui incite les dirigeants à une prudence accrue dans leurs décisions stratégiques.

3. Évolution des métiers

Les faiblesses identifiées concernent la fragilité financière, le manque de visibilité commerciale et les tensions de recrutement.

Les opportunités se trouvent dans la montée en gamme technologique, l'automatisation, la diversification vers de nouveaux marchés tels que l'énergie, le ferroviaire ou la défense, et le développement de la co-conception avec les clients. Les menaces proviennent principalement du durcissement des conditions de financement, de la concurrence étrangère, de la volatilité des matières premières et du risque de retard dans les investissements productifs.

La pyramide des âges des opérateurs constitue un facteur structurant du diagnostic. Elle met en évidence une proportion importante de salariés de plus de 50 ans, dont beaucoup approchent de la retraite. Cette réalité crée un risque de perte de savoir-faire technique, en particulier dans les métiers du soudage, de l'usinage et de la maintenance, qui nécessitent une forte expérience. À l'inverse, la part des jeunes de moins de 30 ans reste limitée, malgré les efforts de formation par l'alternance et les écoles de production locales. La relève générationnelle est donc insuffisante pour compenser les départs à venir, ce qui accentue les difficultés de recrutement déjà observées. Le renouvellement des compétences devient dès lors une priorité stratégique pour l'ensemble de la filière.

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 commission paritaire territoriale de négociation de la Mayenne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de la Mayenne, pour toutes les entreprises de la branche relevant du notre champ d'application professionnel rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les entreprises concernées pourront relever de tous différents secteurs de la métallurgie, reflet des activités diversifiées des entreprises de la Mayenne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour les entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou la pénurie de main d'œuvre liée aux départs à la retraite prochains et aux métiers en tension ou évolution.

Les publics prioritaires sont les 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 ;
- 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 d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les actions de formation professionnelle continue, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux 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 en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les formations qualifiantes seront prioritaires et devront relever principalement des thèmes suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;

- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- 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.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

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 et le compte personnel de formation.

Autres financements mobilisables

Financement de droit commun ou co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formation exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI).

Enfin, d'autres dispositifs peuvent être déployés dans les entreprises afin de former et/ou de contribuer à sauvegarder des emplois, tels que :

- l'AFEST ;
- la mise à disposition de personnel, notamment d'une entreprise en sous-activité vers une entreprise en pleine activité ;
- les dispositifs de reconversion (projet de transition professionnelle, transitions collectives, congé de mobilité, CPF, etc.) et de mobilité professionnelle et/ou géographique ;
- des parcours de formation professionnelle favorisant l'acquisition de nouvelles compétences en vue de développer la polyvalence et la polyactivité des salariés ;
- des accompagnements personnalisés d'entreprises sur le terrain industriel (diagnostic, PCC, etc.) ;
- une utilisation renforcée du jobboard l'industrie-recrute (prêt de personnel et mobilité).

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 2 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

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Mayenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Mayenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai 15 jours précédant cette échéance.

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 Mayenne 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 50 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 Laval (53000).

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 Laval, le 21 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)