

Convention collective nationale

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

**Accord du 10 juillet 2024**

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

NOR : ASET2450772M

IDCC : 3248

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

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYMECAM CFE-CGC ;**

**FO métallurgie Marne,**

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 difficile, 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 du secteur de la métallurgie de la Marne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles lié à une baisse significative de leur activité depuis le second semestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Marne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et en se préparant à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

#### ■ Diagnostic préalable :

Le secteur de la métallurgie dans la Marne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE multi secteurs d'activités :

- mécanique : 149 établissements ;
- alliages et produits métalliques : 97 établissements ;
- électrique électronique et numérique : 54 établissements ;
- aéronautique et spatial : 6 établissements ;
- automobile et cycles : 15 établissements ;
- naval : 1 établissement ;
- autres activités : 92 établissements.

Ce secteur d'activité compte 10 340 salariés répartis dans 414 établissements.

Le taux de chômage est de 7,4 % au premier semestre 2024 (le taux de chômage en France est à 7,5 % – source Insee).

À noter que 34 % des salariés ont plus de 50 ans.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif (étude territoriale menée par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès des entreprises et portant sur la situation économique et de l'emploi) fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Marne est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;
- l'étude précitée permet de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés... ;
- de plus, la récente baisse de l'activité, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en perma-

nence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

#### ■ Diagnostic partagé :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Marne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

### 1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de la Marne doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances.

Dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans le secteur alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans le secteur électrique : 33 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 25 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Dans les autres secteurs : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commandes dégradé.

Depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnel.

Aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment devoir arrêter les CDD et l'intérim. 9 % envisagent devoir procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois.

30 % des entreprises ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de la Marne doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité.

Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne.

Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ces besoins concernent en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance.

32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

### 2. Évolution des métiers

Les entreprises de la métallurgie de la Marne, afin de rester compétitives sur leur marché, doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telle que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive...

Ces évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département de la Marne conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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*

### Actions de formation professionnelle

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

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- 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 entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de la Marne.

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

Nous privilégierons les publics 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 thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- 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 de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Professionnelle (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 (convention relance industrie 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.

#### Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

### **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 Champagne-Ardenne.

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, lors de chaque réunion de la CPTN de la Marne à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de la Marne.

### **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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés 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 de Reims.

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 Reims, le 10 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)