

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 31 mars 2025**

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

NOR : ASET2550477M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC métallurgie ;**

**FO métallurgie ;**

**FGMM CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser leur employabilité, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire de la Saône-et-Loire, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles 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 modifié 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 Saône et Loire confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

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

- maintenir l'attractivité de la Métallurgie régionale et plus précisément de la Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir-faire des salariés notamment pendant les périodes de baisse d'activité ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (catégories sociales professionnelles) ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation, l'IA... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels de la branche.

### Réalisation du diagnostic préalable

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

- la métallurgie de Saône-et-Loire représente 17 300 salariés répartis dans plus de 500 établissements. Les entreprises sont implantées sur 6 bassins d'emploi espacés de plus de 50 km les uns des autres, et présentant une ruralité importante (Autunois, Chalon-sur-Saône, Le Creusot Montceau, Mâconnais, Louhannais, Charolais). Bien que le territoire de la Saône-et-Loire se caractérise par une forte représentativité de TPE/PME (plus de la moitié des entreprises ont un effectif inférieur à 10 salariés), l'implantation de grands groupes est aussi une caractéristique forte du territoire ;
- 1 556 projets de recrutements en 2024 (mise à jour 03/07/24 – source observatoire paritaire de la métallurgie), ce qui est assez stable par rapport à 2023 (1 532 projets en 2023) ;
- le taux de chômage en Saône-et-Loire est de 6,7 % au troisième trimestre 2024. La France est à 7,3 % pour la même période (sources Insee) ;
- le secteur industriel est le second employeur avec 25 % des emplois en Saône-et-Loire ;
- le volume de déclarations préalables à l'embauche est en baisse de 5,5 % : 2 841 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) hors intérim ont été déposées par les entreprises du secteur de la métallurgie ;
- les emplois intérimaires sont en baisse de 14,6 % en un an.

### 1. Éléments conjoncturels

Les éléments de conjoncture partagés sont issus de sources nationales, régionales et départementales : Banque de France, BPI, UIMM, France travail, OPCO2I... et font ressortir les éléments suivants :

- le recul des chiffres d'affaires de toutes les TPE PME en France accompagné d'un repli de leurs investissements ;
- les carnets de commandes s'érodent dans tous les secteurs à l'exception de l'aéronautique ;

- l’emploi privé a cessé d’augmenter et devrait désormais diminuer notamment au vu de la forte montée du nombre de salariés entrés à France travail après un licenciement pour motif économique ;
- les difficultés d’approvisionnement se maintiennent autour de 10 % alors que les stocks sont toujours jugés élevés ;
- l’évolution des prix de vente reste modérée en dépit d’un contexte de légère hausse des prix des matières premières ;
- les prix des deux postes alimentation et énergie qui avaient contribué à l’emballement de l’inflation sont désormais stabilisés ;
- en Bourgogne Franche-Comté, même si les stocks affichent une légère diminution, les trésoreries continuent de se détériorer. Parallèlement, les prix des matières premières connaissent une légère hausse, tandis que ceux des produits finis enregistrent un recul modéré ;
- en Saône-et-Loire, l’enquête de conjoncture réalisée au premier semestre 2024 par l’UIMM 71 montre que les entreprises interrogées ont déclaré être principalement impactées par des problématiques de recrutement et des coûts liés à l’énergie. Depuis la crise sanitaire, les entreprises de Saône-et-Loire, et principalement les TPE/PME affichent une réelle fragilité économique. L’enquête de conjoncture montre que la majorité des entreprises interrogées n’a pas une activité pleine (pour 80 % d’entre elles leur taux d’activité est en dessous des 100 %), par contre la visibilité du carnet de commande leur semble correct (51 % d’entre elles ont une faible visibilité sur leur carnet de commande). Un tiers des entreprises constatent une dégradation de leur trésorerie, 9 % ont recours à l’activité partielle. Concernant les recrutements, 34 % des entreprises ont recruté sur le premier semestre 2024, mais pour la majorité des répondants c’est bien les difficultés de recrutement qui sont mis en avant.
- 62 % des entreprises de Saône-et-Loire ayant bénéficié des mesures urgentes ont des difficultés économiques (trésorerie, résultats négatifs, baisse du chiffre d’affaires, impact de l’inflation) ; 19 % sont en activité partielle ; 11 % constatent une baisse de leur carnet de commande impactant l’activité de production de l’entreprise ; et 8 % déclarent une pénurie de main-d’œuvre ayant un fort impact sur leur activité (report de production, retard de livraisons, refus de commandes...) ;
- 2025 s’est engagée avec une baisse d’activité en Saône-et-Loire, tous secteurs confondus :
  - la sidérurgie, première impactée, souffre et certains grands groupes se réorganisent ;
  - l’aéronautique stagne, peu de recrutements ;
  - le ferroviaire a toujours une vision à long terme, mais parvient difficilement à gérer son développement (d’un point de vue financier et compétences) ;
  - le nucléaire reste particulièrement dynamique à travers son grand donneur d’ordres local. Les PME commencent à sentir positivement ce développement et tentent de compenser la perte d’activité dans certains secteurs en augmentant leur chiffre d’affaires nucléaire. La problématique des compétences reste réelle et l’attractivité des PME est au cœur de leur devenir. Pour maintenir et fidéliser leurs salariés, ou pour parvenir à en recruter, les dirigeants doivent redoubler d’efforts et proposer des plans de carrières attractifs ;
- malgré les incertitudes, l’industrie métallurgique en Saône-et-Loire fait face à un défi majeur en matière de recrutement. De nombreux départs à la retraite créent un besoin urgent de renouvellement des effectifs, et certains métiers souffrent d’un manque chronique de candidats.
- les entreprises métallurgiques doivent impérativement investir dans l’amélioration de leurs processus de production et dans la montée en compétences de leurs salariés. L’adoption des nouvelles technologies, telles que l’automatisation, la digitalisation et l’intelligence arti-

ficielle, représente une opportunité de modernisation, mais nécessite des investissements conséquents en formation et en accompagnement du personnel.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

## 2. Évolution des métiers

Les études permettent 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 et de l'intelligence artificielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés... Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

En Saône-et-Loire, en 2024 les quatre métiers les plus recherchés par les entreprises sont l'usinage, le montage assemblage mécanique, la maintenance et le soudage, mais on constate un déficit de profils inscrits à France travail sur ces métiers. Les entreprises ont donc du mal à trouver des compétences disponibles. De ce fait, la concurrence entre les entreprises pour attirer des profils est rude et souvent inégale entre PME et grands groupes. Les TPE/PME voient souvent leurs compétences internes partir au profit des grands groupes.

### 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 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 de Saône-et-Loire », et dont l'activité relève de l'ensemble des secteurs de la métallurgie.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés en contrat CDD et CDI (à l'exception des contrats en alternance), sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

### 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 visent à :

- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;

- sécuriser les emplois en place en augmentant 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 compétence importante ;
- préparer l'entrée sur de nouveaux marchés d'avenir à des PME durement impactées par les différentes crises ;
- accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie, en les qualifiant pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies ;
- compléter la formation des nouveaux arrivés afin d'acquérir la spécificité du métier dans l'entreprise ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- former les salariés en lien avec les évolutions organisationnelles de l'entreprise et de leur poste de travail.

Les plans de développement des compétences permettront de :

- mettre en place des parcours de formation permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier, ainsi que l'adaptation au changement ;
- soutenir les entreprises dans la mise en place de plans de formation et de compétences indispensables pour accompagner les départs en retraite et le transfert de compétences associé auprès des jeunes générations ;
- mobiliser les salariés seniors autour de ce transfert de compétences ;
- aider les entreprises à s'adapter aux changements organisationnels liés aux évolutions technologiques ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branche et de pouvoir évoluer au sein de l'entreprise.

Les établissements éligibles sont :

- ceux ressortissants de la métallurgie de Saône-et-Loire, avec une priorité aux établissements de moins de 250 salariés ;
- ceux de plus de 250 salariés, lorsqu'ils relèvent d'activités impactées par la conjoncture, ou lorsque la pénurie de compétences est particulièrement sensible, et qu'elle fragilise l'équilibre même de l'établissement (métiers en tension) ;
- ceux de plus de 500 salariés ne seront financés que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par les entreprises ou établissements permet de valider ces critères d'éligibilité.

Les publics cibles :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec l'arrivée de nouveaux métiers ou de nouvelles technologies ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés dont l'évolution passe par une mobilité interne ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.

Les thématiques des formations sont les suivantes :

### Thèmes formation

1. Techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...).
2. Management, RH, stratégie, accompagnement au changement.
3. Organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...).
4. Nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive...).
5. Certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...).
6. 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 modifié.

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.

### 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 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.

### **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

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 entrera en vigueur le 11 juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

### **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. L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé au moins deux fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

### **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 Saône-et-Loire 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 Chalon-sur-Saône.

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'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifié sur l'information et sur le droit conventionnel applicable.

*Fait à Chalon-sur-Saône, le 31 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)