

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 10 juin 2025

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

NOR : ASET2550629M

IDCC : 3248

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

UIMM 76,

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

Dans le cadre de la situation économique actuelle, certaines entreprises, relevant de la métallurgie dans les arrondissements de Rouen et de Dieppe, sont impactées par une baisse d'activité durable ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

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

des arrondissements de Rouen et de Dieppe confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles lié à une baisse significative de leur activité depuis plusieurs mois, en accordant également une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions du 26 mai et 10 juin 2025 au sein de la CPTN « Rouen/Dieppe », de conclure un accord permettant aux entreprises de bénéficier de financements dans le cadre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi territorial dans les industries de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe dans le cadre de la CPTN du territoire.

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 des arrondissements de Rouen et de Dieppe confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du territoire.

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

- 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 ;
- 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... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation de formations qualifiantes et certifiantes de branche tels que les CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI ;
- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord lors de la réunion du 26 mai 2025.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Le secteur de la métallurgie Rouen/Dieppe

Elle représente 17 516 salariés soit 35 % des effectifs salariés de l'industrie sur le territoire Rouen/Dieppe.

La métallurgie Rouen/Dieppe se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités.

Ce sont 422 entreprises et 550 établissements (sources : Urssaf) répartis sur 10 grands secteurs :

- réparation et installation de machines et d'équipements : 32 % ;
- mécanique industrielle et autres produits mécaniques et outillages : 17 % ;
- forge/fabrication de structures métalliques/découpage emboutissage décolletage/traitement des métaux : 15 % ;

- autres industries manufacturières : 12 % ;
- équipements hydrauliques, pneumatiques, robinetterie et machines spéciales, matériels de levage et de manutention : 10 % ;
- construction automobile, carrosserie, remorques et autres équipements automobile : 4 % ;
- électronique, équipements de communication, instrumentation : 4 % ;
- matériels électriques : 4 % ;
- sidérurgie/fonderie : 2 % ;
- naval, ferroviaire, aéronautique et spatial : 1 %.

La majorité des entreprises de la métallurgie Rouen/Dieppe sont des PME/TPE.

La métallurgie se caractérise par une population vieillissante avec plus d'un tiers des salariés relevant de la tranche d'âge des plus de 50 ans.

Un déficit de main d'œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d'emplois aussi bien dans les domaines techniques que dans les domaines plus transverses.

De plus, l'évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences techniques et en management pour accompagner les transformations industrielles.

2. Éléments conjoncturels

L'état des lieux présenté ci-dessous est issu de plusieurs sources :

- les études économiques menées par différents acteurs du territoire (Insee, Urssaf, Banque de France) ;
- l'enquête de conjoncture réalisée par l'UIMM Rouen/Dieppe auprès de ses adhérents au 1^{er} trimestre 2025 ;
- les constats effectués lors des contacts avec les entreprises.

Ces différentes études font ressortir les éléments suivants :

- fin 2024, un taux de chômage sur la zone de Rouen parmi les plus fort de la région (8 %) et un chômage en Seine-Maritime plus important qu'au niveau national (7,9 contre 7,3) (source Urssaf) ;
- l'ensemble du territoire Rouen/Dieppe voit ses effectifs salariés baisser au 4^e trimestre 2024 :
 - 0,2 % sur les zones d'emploi de Rouen et de Dieppe, - 0,7 % sur le bassin de la Vallée de la Bresle (source Urssaf) ;
- l'emploi industriel en Seine-Maritime est stable sur 1 an mais, après une stabilité au T3 2024 et une baisse de 0,1 % au T2 2024, se contracte à nouveau de 0,3 % au T4 2024 (- 230 postes)... ;
- [...] y compris dans l'intérim, avec une très forte baisse sur un an : en Seine-Maritime, l'emploi intérimaire a chuté de 9,6 % en 1 an, synonyme d'une baisse de l'activité économique sur le département. L'enquête de conjoncture de l'UIMM Rouen/Dieppe confirme ses chiffres : pour les entreprises métallurgiques ayant des intérimaires, 2 sur 3 annoncent une stabilité ou une baisse des effectifs en intérim début 2025 ;
- au niveau régional, tous les secteurs industriels voient une contraction de leurs effectifs sur le 4^e trimestre 2024. Ceci démontre la baisse générale de l'activité industrielle dans toutes les filières dont certaines sont des marchés pour les entreprises de la métallurgie (raffinage, chimie, plasturgie...) ;
- la production industrielle est en retrait, consécutivement à l'atonie actuelle de la demande – Les carnets de commandes sont en baisse :
 - 53 % des entreprises interrogées par l'UIMM Rouen/Dieppe dans son enquête de conjoncture annoncent un carnet de commandes faible à très faible au 1^{er} trimestre 2025 ;

- et 50 % des entreprises annoncent une baisse d'activité au 1^{er} trimestre 2025 par rapport au 4^e trimestre 2024, 1/3 une activité stable et seuls 13 % annoncent une hausse d'activité ;
- 63 % ont comme première préoccupation actuelle le développement commercial ;
- le recours à l'activité partielle en hausse : en 2024, les 3 premiers secteurs qui ont le plus demandé et consommé de l'AP sont des secteurs industriels (industrie automobile, fabrication de produits métalliques et fabrication de produits minéraux non métalliques) (source DARES/DREETS) ;
- la métallurgie locale est particulièrement impactée par cette conjoncture difficile avec des cas avérés de difficulté chez de grands donneurs d'ordre locaux (et de certaines filières complètes : chimie, BTP, automobile) qui a un impact fort sur l'activité des PME sous-traitantes de la métallurgie ;
- des enveloppes dédiées à l'investissement en baisse en 2024 ;
- d'après les dirigeants interrogés par l'UIMM Rouen/Dieppe, 52 % anticipent une activité à la baisse dans les 3 prochains mois, 1 sur 5 annonce une forte baisse et seuls 14 % annoncent une hausse d'activité ;
- 53 % des répondants n'envisagent pas de recruter à court terme mais 33 % d'entre eux citent la formation comme une de leurs priorités ;
- en revanche, pour les entreprises qui souhaitent recruter, elles sont confrontées à un déficit de candidats récurrent qui amène certaines entreprises à refuser des marchés ;
- 43 % des dirigeants citent parmi leurs principales préoccupations actuelles les délais de paiement clients qui s'allongent et qui impactent fortement la trésorerie des entreprises, après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières.

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 industrielles, avec la mobilisation de fonds spécifiques pour soutenir la formation et l'adaptation des compétences.

Dans un contexte de transition et de conjoncture économique difficile, l'accès à des financements permettra d'aider la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter la trésorerie des entreprises indispensable à leur pérennité, tout en sécurisant les parcours professionnels.

3. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie des arrondissements de Rouen et de Dieppe, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises des arrondissements de Rouen et de Dieppe mettent en place des solutions technologiques qui imposent une mise à niveau des salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production : automatisation et robotisation des procédés, numérisation et digitalisation (collecte et analyse de la donnée)...

De plus, les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment :

- la disparition des activités les plus simples ;
- une exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ;
- davantage d'autonomie ;

- une capacité d’adaptation face aux évolutions technologiques ;
- une relation renforcée avec le client, notamment dans le cadre du développement de projets communs.

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord est conclu dans le champ d’application professionnel défini par l’article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s’applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d’application géographique du présent accord correspond au champ d’application géographique de compétence de la CPTN Rouen/Dieppe, tel que défini par l’article 21 et l’annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s’applique indistinctement à l’ensemble des salariés 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 continue

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

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l’emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- 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 leurs fonctions ;
- 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 compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s’adapter aux nouvelles 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 ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d’accéder, le cas échéant, aux qualifications et aux certifications requises (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l’entreprise et leur poste de travail ;

- 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.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises des arrondissements de Rouen et de Dieppe.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement 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.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « Mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur 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 ou nouveaux marchés ;
- 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 entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (Lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, titres paritaires à finalité professionnelle, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- 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.

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.

Il est également rappelé que les entreprises, selon leur situation, peuvent utiliser l'accord national du 18 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLDR) dans la métallurgie, ainsi que les différents dispositifs de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Afin d'anticiper leurs besoins en emplois et en compétences et sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés, les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place une démarche de GEPP. Pour les aider dans cette démarche, il est rappelé que l'OPCO 2i propose une prestation de Diagnostic RH et GEPP.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 30 juin 2027.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN Rouen/Dieppe, « conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 ».

Un bilan d'étape est réalisé lors de chaque réunion de la CPTN Rouen/Dieppe à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

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 Rouen/Dieppe 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 Rouen et de Dieppe.

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 Rouen, le 10 juin 2025.

(Suivent les signatures.)