Convention collective nationale

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

Accord du 5 juin 2026

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Loire et arrondissement d'Yssingeaux)

NOR : *ASET2650725M*
IDCC : *3248*

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

UIMM Loire,

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

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à se réunir lorsque leur environnement et le contexte économique et social territorial le requiert afin de prévoir paritairement des mesures permettant d'accompagner la mise en œuvre, au sein d'entreprises qui rencontrent des difficultés ou pour faciliter d'éventuels changements de leur activité, de formations permettant de favoriser le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications professionnelles des salariés.

Cet accord se veut l'illustration de leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, les compétences 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 l'ensemble des entreprises du secteur de la métallurgie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises de moins de 250 salariés dites « TPE et PME ».

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

– 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 le redémarrage de l'activité en mettant à profit les périodes de sous-activité pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers, à la transition écologique, à l'intégration et au développement des technologies, à la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés… ;

– soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain, avec une attention particulière aux TPE et PME ;

– permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, en priorité, des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ou le cœur de métier de leur entreprise et qui pourront être prises en compte dans le plan de développement des compétences ;

– sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés (handicap, seniors, qualifications moindres…) ;

– accompagner les entreprises dans leur effort de formation en qualifiant les nouveaux salariés recrutés pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'outils extérieurs au présent accord tels que le plan de développement des compétences, les entretiens de parcours professionnel et la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Dans une démarche d'anticipation, ils permettent à leur propre niveau de développer les compétences des salariés en adéquation avec les enjeux de l'activité de l'entreprise et de sécuriser leurs parcours professionnels tout en préservant leur employabilité.

Enfin, ils rappellent leur attachement à la méthodologie paritaire de description et de classification des emplois figurant au titre V de la convention collective nationale de la métallurgie et plus spécifiquement aux outils que sont le référentiel d'analyse des emplois, le glossaire associé ainsi que le guide méthodologique permettant sa mise en œuvre pratique au sein des entreprises. Ils rappellent à cet égard que ce texte conventionnel prévoit que la fiche descriptive d'emploi servant à sa cotation fait notamment l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel (devenu entretien de parcours professionnel depuis la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025).

Mobilité interne et externe

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de développer la mobilité interne et externe comme levier de maintien dans l'emploi et d'adaptation aux mutations du secteur. Les entreprises sont encouragées à négocier des accords spécifiques en ce sens, notamment par la mise en place de parcours professionnels permettant aux salariés de faire évoluer leur poste en fonction des besoins de l'entreprise et de leurs compétences, la création de dispositifs de formation continue internes facilitant la montée en compétences, et le développement d'outils de gestion de carrière permettant aux salariés de se positionner sur des offres internes de mobilité.

Réalisation d'un diagnostic paritaire préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie dans la Loire et l'arrondissement d'Yssingeaux a été réalisé

conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La situation industrielle est significativement dégradée dans notre pays. Nous constatons dans notre chambre syndicale une inflation des sollicitations et d'accompagnements juridiques d'aménagement et d'adaptation des organisations. Si la situation de départ est différente selon les secteurs, un dénominateur commun : l'arrêt des décisions d'investissement et donc de recrutement. L'impact est mis en évidence concernant l'intérim depuis mi-2025. C'est la conséquence des incertitudes politiques nationales et internationales, d'un taux de change défavorable à l'export, du contexte énergétique, du coût de la décarbonation et d'un décrochage de notre compétitivité plus largement. Cette situation intervient alors même que le fossé avec nos voisins européens n'a pas été résorbé ces dernières années : l'industrie ne représente que 9 % du PIB français contre une moyenne européenne de 16 %. En Allemagne, ce chiffre atteint 20 %, en Italie 17 %, en Espagne 13 %. Bien que la situation se tende, la métallurgie est et doit pouvoir continuer d'être un secteur pourvoyeur d'emplois de qualité. Près de 40 000 postes « vacants » sont à pourvoir dans la métallurgie, soit près de la moitié des postes de l'industrie. Des tensions de recrutement se font toujours sentir sur de nombreux métiers à l'image des soudeurs, chaudronniers, usineurs, techniciens de maintenance ou encore sur les métiers de l'ingénierie. On estime à 200 000 les recrutements par an à l'horizon 2030-2035 pour compenser les départs à la retraite et répondre à des enjeux de mobilité externe.

L'enquête de conjoncture réalisée auprès d'un échantillon représentatif des adhérents de l'UIMM Loire indique que les indicateurs d'activité se dégradent sur trois mois et sur un an. Les indicateurs de satisfaction sur le chiffre d'affaires et sur le carnet de commandes atteignent leur plus bas niveau. À titre d'illustration, sur la fin de l'année 2025, la capacité de production moyenne utilisée des entreprises de la métallurgie était de 65 % (-10 points sur trois mois).

29 % des entreprises avaient une vision plutôt satisfaisante de leur chiffre d'affaires, soit un recul de 19 points sur trois mois.

Malgré ce contexte, les difficultés de recrutement restent importantes, 76 % des entreprises qualifiant les difficultés de recrutement de difficile à critique (source observatoire annuel métallurgie Loire).

Le secteur de la métallurgie dans la Loire et l'arrondissement d'Yssingeaux se caractérise par un réseau très diversifié d'entreprises de type PME ou TPE mais également par la présence de quelques entités de grands groupes français ou étrangers, en particulier aéronautique, automobile et défense. Toutes les filières industrielles sont globalement représentées :

– fabrication de machines et autres équipements Aéronautique ;
– nucléaire & énergie ;
– véhicule et automobile ;
– électrique, électronique & numérique ;
– construction ;
– sous-traitance mécanique ;
– sous-traitance tôlerie, chaudronnerie ;
– autre sous-traitance ;
– médical ;
– instrumentation ;
– machines spéciales ;
– défense.

Ces secteurs d'activité représentent environ 25 000 emplois.

Situation de l'emploi :

Dans la Loire, le marché du travail reste globalement moins favorable que la moyenne régionale. Au 3e trimestre 2025, le taux de chômage s'établit à 7,9 % dans le département, contre une moyenne régionale de 6,6 %.

Dans ce contexte, la situation de tension sur les métiers qualifiés reste forte et nécessite de mobiliser tous les moyens nécessaires au travers de la promotion des métiers et la mise en place de formations qualifiantes.

À titre d'illustration, le job board « L'industrie recrute » piloté par la branche dans la Loire a permis de diffuser 288 offres en 2025 pour 5 484 candidatures. Cela démontre, là encore, la nécessité de développer notre attractivité et de renforcer le maintien dans l'emploi qualifié.

La dégradation du climat économique se ressent sur les cessations d'activité. Dans le département, sur douze mois glissants, nous avons relevé 708 défaillances d'entreprises, soit une augmentation de 2,6 % par rapport à la même période antérieure.

En 2025, nous avons également constaté un recours significatif à l'activité partielle, ainsi qu'à l'activité partielle de longue durée - rebond (152 demandes pour l'activité partielle et 16 pour l'APLD-R déposées auprès de la DDETS pour des entreprises industrielles).

2. Maintien dans l'emploi et évolution des métiers

Les difficultés de recrutement illustrent l'importance, pour les entreprises, de préserver l'emploi en accompagnant l'évolution des compétences des salariés. Il est donc essentiel d'anticiper, à court et moyen terme, les transformations des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer efficacement les salariés au maintien dans l'emploi dans la perspective d'une reprise d'activité.

Les grandes tendances structurelles observées au cours de la dernière décennie devraient se poursuivre, voire s'intensifier, dans un contexte marqué par la transition numérique (notamment l'intégration et la maîtrise de l'outil de l'intelligence artificielle), les politiques climatiques et la volonté de réduire la dépendance industrielle.

L'adaptation permanente des entreprises aux évolutions technologiques, à la transition énergétique ainsi qu'aux mutations sociétales et réglementaires entraîne un recours aux fonctions transverses et en particulier R&D, cybersécurité et numériques.

Dans ce contexte, la part de l'emploi industriel devrait globalement se maintenir à l'horizon 2030, à contexte géopolitique constant.

Les évolutions sectorielles entraîneront des conséquences directes sur l'emploi, à savoir :

– l'accélération de la transition écologique et énergétique générera de nouveaux besoins en emplois et en compétences, notamment dans l'ingénierie énergétique, la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène ;
– la transformation des métiers liée au développement des technologies, déjà engagée, va s'amplifier dans les années à venir. De nombreux métiers seront profondément transformés et de nouveaux émergeront, tandis que les compétences requises pour les métiers existants évolueront significativement ;
– la mise en œuvre de la stratégie nationale bas carbone (SNBC), adoptée en 2015 à la suite des engagements pris lors de la COP21, participe de la relance de la filière nucléaire, notamment à travers la construction de nouveaux réacteurs et la prolongation de la durée de vie du parc existant. L'annonce d'un projet d'EPR2 sur le site du Bugey, dans l'Ain, le développement de l'association Fusion 42 sur le territoire ligérien afin de valoriser, apporter de la visibilité et faciliter l'accès aux compétences et marchés aux entreprises du territoire, pourraient ainsi susciter, chez les entreprises, un intérêt croissant pour ce marché. Les coûts de l'énergie

sont également de précieux leviers de rentabilité et imposent de nouvelles compétences de monitoring et de gestion des fluides et énergies qui sont autant de nouveaux métiers ou compétences additionnelles ;

– dans un contexte de ruptures technologiques et géopolitiques, la loi de programmation militaire 2024-2030, définitivement adoptée, vise notamment à renforcer la supériorité technologique des armées françaises. Le développement des unités robotisées, des drones ou encore de l'informatique quantique devrait entraîner une évolution et une transformation des emplois dans ce secteur ;

– la filière aéronautique et spatiale française et européenne tractée par ses entreprises leader conservent une capacité de développement de nouveaux marchés civils et militaires. L'évolution vers une aviation plus écologique et l'électrification des technologies embarquées va fortement faire évoluer les métiers et sera un gage de renforcement de l'autonomie stratégique du secteur.

Enfin, les études – notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie – montrent que la majorité des métiers connaîtront des évolutions rapides, caractérisées par un élargissement des compétences attendues : réduction des tâches les plus simples, autonomie accrue, maîtrise de plusieurs technologies, capacité d'adaptation au changement, exigences techniques et managériales renforcées pour les ouvriers, techniciens et cadres, ainsi qu'un renforcement de la relation client.

Article 1er | *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 la Loire et arrondissement d'Yssingeaux ».

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

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle : objectifs poursuivis et thématiques concernées

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord ont notamment pour objectif et pour ambition de :

– permettre aux salariés de monter en compétences sur les méthodes de travail, les nouveaux outils et les nouvelles technologies du secteur et obtenir la déclinaison des dispositifs GEPP ;

– sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés ;

– favoriser les mobilités internes et/ou les évolutions internes par le développement et le transfert des compétences ;

– former les salariés aux process innovants et/ou aux nouveaux produits ;

– permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;

– dans le cadre des évolutions organisationnelles et technologiques, former les managers à la conduite et à l'accompagnement du changement ;

– permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;

– favoriser la transmission des savoirs dans l'entreprise en mobilisant les séniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche (VAE, CQP…) ;

– anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension et/ ou les métiers d'avenir ;

– former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
– prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

En cohérence avec ces objectifs partagés par les partenaires sociaux, il est précisé que les formations mobilisables dans le cadre du présent dispositif « mesures urgentes » portent notamment sur les thèmes de formation suivants :

– techniques industrielles (mécanique, maintenance industrielle, électrique, électronique, usinage, tuyauterie, soudage, chaudronnerie, ingénierie de production et qualité…) ;
– organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils…) ;
– nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle…) ;
– certifications métiers (qualification spécifique métier, CQPM de la branche, CQPI, CCPM de la branche, CCPI, blocs de compétences…) ;
– compétences transverses (cybersécurité, informatique, technico-commercial, achats, etc.) ;
– formations liées à l'acquisition et à l'exploitation des données ;
– formation au management, RH, stratégie, conduite et accompagnement au changement.

Sont expressément exclus du bénéfice du présent accord les formations de bureautique généralistes et les formations linguistiques, qui ne répondent pas aux besoins conjoncturels spécifiques des entreprises visées par le présent dispositif.

Les formations certifiantes et diplômantes (CQPM, CQPI, CCPM, CCPI, blocs de compétences, VAE) sont à privilégier. La commission paritaire de suivi veillera au respect de cette incitation lors de chaque bilan semestriel.

2. Les publics bénéficiaires privilégiés de ces mesures urgentes en faveur de l'emploi

En outre, les organisations signataires ont convenu ensemble que ces formations mobilisables dans le cadre du présent accord concernent en particulier et de manière privilégiée les publics suivants :

– les salariés les moins qualifiés et qui sont concernés par le maintien dans l'emploi ;
– les salariés dont les compétences sont devenues (ou risquent de devenir) obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter leur adaptation 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 dans le cadre de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;
– les salariés expérimentés pour les accompagner et leur donner les moyens permettant le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant la fin de leur carrière par notamment la mise en place des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences…).

3. Les financements pouvant être sollicités par les entreprises

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 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 la période de reconversion dans les conditions définies par les textes en vigueur, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres cofinancements pourront être mobilisés, dans la mesure et dans les conditions des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou par l'État.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 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 signataires 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 1 à 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Loire.

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

L'UIMM Loire invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai minimal de deux semaines précédant la date définie pour la réunion de cette commission.

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 et son adéquation aux besoins exprimés par les entreprises.

Les parties conviennent que lors de chaque réunion de cette commission, seront examinés par les partenaires sociaux présents, les indicateurs de suivi suivants :

– nombre de salariés/stagiaires concernés ;
– nombre de salariés/stagiaires par catégorie professionnelle ;
– nombre de salariés/stagiaires par tranches d'âges ;
– nombre de salariés/stagiaires par sexe ;
– intitulés des formations concernées et identification de celles qui sont diplômantes et/ou certifiantes ;
– montant total des sommes engagées par l'OPCO 2i dans ce cadre ;
– nombre total d'entreprises concernées ;
– effectif des entreprises qui emploient les salariés/stagiaires bénéficiaires ;
– code NACE/APE dont relèvent ces entreprises.

Ces indicateurs seront établis et présentés aux représentants des organisations signataires composant la commission de suivi par l'OPCO 2i pour chaque période comprise entre deux commissions.

La commission de suivi s'assurera de la bonne utilisation des fonds alloués sur la base des indicateurs mentionnés ci-dessus.

Par ailleurs, les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux commissions paritaires instituées par la convention collective nationale de la métallurgie, notamment la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles conviennent donc qu'un bilan annuel des indicateurs susmentionnés sera transmis, à l'issue de ces réunions de suivi, à la CPREFP Auvergne-Rhône-Alpes ainsi qu'à la CPNEFP.

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 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.

À la lumière des données transmises dans le cadre de la commission de suivi, cette procédure de révision pourra notamment être mobilisée, le cas échéant, afin de prévoir des adaptations propres aux entreprises de moins de cinquante salariés.

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 Saint-Étienne.

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 Saint-Étienne, le 5 juin 2026.

(Suivent les signatures.)