

**Accord du 11 février 2026  
relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle  
dans le secteur de la métallurgie dans le département de l'Eure**

\* \* \* \* \*

Entre :

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de l'Eure, d'une part

Et

Les Organisations syndicales soussignées, d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Par cet accord, les parties signataires manifestent leur attachement et volonté commune de préserver l'emploi et le développement du tissu industriel territorial en déployant des outils dans le cadre du dialogue social.

Il est constaté que certaines entreprises relevant de la métallurgie sur le territoire de l'Eure sont impactées par une baisse d'activité ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

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.

Les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement au contexte économique, ainsi que leur capacité à accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés pour répondre aux besoins des entreprises et anticiper les besoins de compétences et qualification de demain.

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, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux TPE et PME (88% des entreprises adhérentes ont moins de 50 salariés)

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

- Sécuriser l'emploi local et accompagner les entreprises de la Métallurgie du territoire dans la préservation de l'emploi et l'adaptation aux mutations économiques, technologiques et environnementales, en mobilisant pleinement les dispositifs de la formation professionnelle, tout en maintenant un haut niveau d'échanges avec l'ensemble des acteurs de la formation du territoire.
- Anticiper au mieux la reprise d'activité dans les entreprises concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers

- Soutenir le maintien, le développement et l'évolution des compétences et des qualifications des salariés, en particulier par le recours à des formations qualifiantes et certifiantes de branche, tout en sécurisant les parcours professionnels des publics les plus fragilisés.
- Renforcer la capacité des entreprises, notamment des TPE-PME, à s'adapter, se diversifier et accéder à de nouveaux marchés. Ces actions contribuent ainsi à la compétitivité et à l'attractivité durable de la Métallurgie du territoire

## **Réalisation du diagnostic préalable**

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

### **I. Diagnostic partagé – Éléments de contexte national**

#### **1. Une filière majeure de l'économie nationale**

La métallurgie constitue l'un des piliers structurants de l'économie industrielle française. Elle représente environ 41 900 entreprises sur l'ensemble du territoire et emploie près de 1,5 million de salariés, dont 93 % sont en contrat à durée indéterminée, traduisant un fort ancrage dans l'emploi durable.

Cette filière se caractérise par un large spectre d'activités, couvrant notamment les secteurs de la mécanique, de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de l'électronique et de la sidérurgie. Elle joue un rôle central dans les chaînes de valeur industrielles nationales et européennes, en tant que fournisseur clé de pièces, d'équipements et de solutions technologiques.

#### **2. Conjoncture du marché du travail : tensions atténuées mais persistantes**

Après avoir atteint un point haut en 2022, les tensions de recrutement dans l'industrie se sont progressivement atténuées, tout en demeurant à un niveau élevé. Début 2024, environ 53 % des employeurs du secteur secondaire déclarent encore rencontrer des difficultés de recrutement, malgré cinq trimestres consécutifs de recul de cet indicateur.

Le ralentissement macroéconomique observé fin 2023 et en 2024 — marqué par une inflation durable et une activité économique atone — a entraîné une réduction des créations nettes d'emplois industriels. Toutefois, le nombre de postes vacants demeure significatif, en particulier sur les métiers techniques et qualifiés.

Dans ce contexte, la branche métallurgie anticipe environ 200 000 recrutements par an, liés à la fois à l'entrée des jeunes sur le marché du travail, aux transitions et reconversions professionnelles, ainsi qu'au remplacement des départs à la retraite, soulignant l'importance stratégique du renouvellement de la main-d'œuvre.

#### **3. Le rôle clé de la formation et de l'alternance**

Face à ces enjeux, la formation professionnelle et l'alternance constituent des leviers majeurs d'adaptation et de sécurisation des parcours. En 2024, 97 089 contrats d'alternance ont été conclus dans les industries accompagnées par l'OPCO 2i, dont une part très significative dans la métallurgie, avec une prédominance de l'apprentissage.

Les PME et TPE industrielles, qui constituent le tissu majoritaire de la filière, représentent environ 50 % des bénéficiaires des actions de formation, mettant en évidence le rôle essentiel du soutien à ces entreprises pour maintenir la compétitivité et l'employabilité des salariés.

#### **4. Un secteur sous pression mais résilient**

L'analyse sectorielle nationale de décembre 2024 met en lumière une situation contrastée. Certaines filières de la métallurgie, telles que la forge, l'emboutissage ou encore la construction métallique, connaissent des niveaux d'activité partielle encore élevés, en lien avec une contraction des carnets de commandes.

La baisse de la demande dans des secteurs clients structurants – notamment l'automobile (-15 %) et la construction (-10 %) – pèse sur l'activité globale. Néanmoins, la filière fait preuve de résilience, avec un redémarrage progressif soutenu par les exportations et par la montée en puissance de technologies innovantes (industrialisation de nouveaux procédés, transition écologique, automatisation et numérisation des outils de production).

#### **5. Enjeux nationaux identifiés**

Dans ce contexte national, plusieurs enjeux structurants se dégagent :

- une stagnation de l'activité industrielle limitant les capacités de créations nettes d'emplois à court terme ;
- des tensions persistantes sur les métiers techniques et industriels, malgré une légère détente récente ;
- un besoin urgent de renouvellement et d'adaptation des compétences, lié aux départs massifs à la retraite, à l'évolution des métiers et à la modernisation des outils et procédés industriels.

Ces constats partagés à l'échelle nationale constituent un cadre de référence essentiel pour l'analyse territoriale et la définition de mesures urgentes et ciblées en faveur de l'emploi, adaptées aux réalités départementales, notamment dans le département de l'Eure.

## **II. Diagnostic partagé – Éléments de contexte régional en Normandie**

### **1. Poids et structuration de l'industrie normande**

La Normandie se distingue comme l'une des premières régions industrielles françaises, tant par l'importance de son tissu productif que par le poids de l'industrie dans son économie. L'industrie représente environ 19 % du produit intérieur brut régional, contre 10 à 11 % en moyenne au niveau national, confirmant le rôle structurant de ce secteur dans le développement économique régional.

La région compte plus de 200 000 emplois industriels, soit près de 16 % de l'emploi salarié régional, avec une forte présence des activités de la métallurgie et des industries de transformation des métaux, en lien étroit avec les filières automobile, construction, énergie et équipements industriels. Ce positionnement confère à la Normandie une exposition accrue aux évolutions conjoncturelles de l'industrie nationale et européenne.

### **2. Une conjoncture industrielle régionale en repli**

Dans un contexte économique globalement ralenti, la dynamique industrielle normande s'est dégradée. Au troisième trimestre 2025, l'activité industrielle régionale recule de -1,2 % sur un an, impactant particulièrement la production de biens métalliques.

Cette contraction se traduit par des carnets de commandes jugés insuffisants pour une part significative des entreprises industrielles, limitant leur visibilité à court terme et leur capacité à maintenir un niveau d'activité soutenu. Les entreprises normandes sont directement affectées par la baisse de la demande dans des secteurs clients majeurs, notamment :

- le secteur automobile, en recul d'environ -15 %,
- le secteur de la construction, en baisse d'environ -10 %.

Ces évolutions s'inscrivent dans une tendance comparable à celle observée au niveau national, mais leurs effets sont amplifiés en Normandie du fait du poids structurel de ces filières dans l'économie régionale.

### **3. Évolutions de l'emploi et tensions sur le marché du travail**

Les difficultés conjoncturelles rencontrées par l'industrie et la construction ont eu un impact direct sur l'emploi salarié régional. Au quatrième trimestre 2024, l'emploi salarié dans la construction et l'industrie en Normandie a reculé de 0,3 %, évolution qui concerne également le département de l'Eure.

Parallèlement, la région demeure confrontée à un taux de chômage structurellement élevé, estimé autour de 7,3 %, supérieur à la moyenne nationale. Cette situation traduit une inadéquation persistante entre l'offre et la demande de travail, en particulier sur les métiers industriels techniques et qualifiés, alors même que certains publics restent éloignés de l'emploi.

### **4. Facteurs explicatifs et enjeux régionaux**

Le recul observé de l'activité et de l'emploi industriels en Normandie s'explique par plusieurs facteurs convergents :

- un contexte économique national et international ralenti, pesant sur la demande et l'investissement ;
- des secteurs particulièrement exposés aux cycles économiques, tels que la construction et l'industrie manufacturière ;
- un renouvellement des compétences encore insuffisant, au regard des besoins liés aux évolutions technologiques, à la transition écologique et aux départs à la retraite.

Dans une région où l'industrie constitue un levier essentiel de cohésion économique et territoriale, ces constats soulignent la nécessité de mesures coordonnées et renforcées en matière d'emploi, de formation et d'attractivité des métiers industriels. Ils justifient pleinement la mise en œuvre d'actions urgentes et ciblées, adaptées aux spécificités territoriales, afin de soutenir l'activité des entreprises, sécuriser les parcours professionnels et répondre aux besoins en compétences.

## **III. Diagnostic partagé – Affinage du contexte départemental : le département de l'Eure**

### **1. Un territoire industriel majeur, fortement exposé aux cycles économiques**

Le département de l'Eure, 7<sup>e</sup> département industriel français, repose sur un tissu dense d'entreprises industrielles, et plus particulièrement métallurgiques, majoritairement positionnées sur des marchés cycliques (automobile, bâtiment, sous traitance industrielle). Cette spécialisation constitue à la fois un atout structurel et un facteur de vulnérabilité accrue en période de ralentissement économique.

Les difficultés conjoncturelles observées depuis 2024 se traduisent aujourd'hui par une dégradation tangible de la santé économique des entreprises, confirmée par les données issues de l'enquête de conjoncture UIMM Eure – T3/T4 2025.

### **2. Santé économique des entreprises : un chiffre d'affaires en voie de normalisation, sans véritable reprise**

Les résultats de l'enquête mettent en évidence une évolution contrastée du chiffre d'affaires des entreprises industrielles du département.

#### Situation constatée au T3 2025

- 38 % des entreprises déclarent un chiffre d'affaires qui se stabilise ;
- 38 % font état d'une dégradation de leur activité ;
- 24 % seulement observent une amélioration.

Ces données traduisent une situation encore fragile, marquée par un équilibre instable entre stabilisation et recul de l'activité.

### Prévisions pour le T4 2025

Les anticipations des entreprises pour le quatrième trimestre 2025 confirment l'absence de dynamique de reprise franche :

- la part des entreprises anticipant une stabilisation du chiffre d'affaires progresse fortement pour atteindre 51 % (+13 points) ;
- les situations de dégradation restent quasi inchangées (37 %, -1 point) ;
- en revanche, la part des entreprises anticipant une amélioration recule fortement, à 11 % (-13 points).

Ces éléments traduisent une normalisation du niveau d'activité, mais sans perspectives de croissance, avec un essoufflement marqué des signaux positifs.

### **3. Conséquences directes sur l'activité et l'emploi dans l'Eure**

Cette évolution du chiffre d'affaires confirme et précise les constats déjà observés sur le terrain :

- un ralentissement durable des commandes, notamment pour les entreprises de sous traitance automobile autour d'Évreux et Gaillon, ainsi que pour les activités liées au bâtiment et aux structures métalliques ;
- une forte variabilité mensuelle de l'activité, rendant la gestion des effectifs et des compétences particulièrement complexes ;
- un risque accru de recours à l'activité partielle, utilisé comme variable d'ajustement face à l'incertitude économique.

L'absence de perspectives d'amélioration à court terme limite les capacités des entreprises à se projeter, à sécuriser les emplois existants et à engager des recrutements, malgré des besoins structurels toujours présents.

### **4. Emploi et compétences : des fragilités structurelles accentuées par la conjoncture**

Dans ce contexte économique tendu, les fragilités structurelles du marché du travail eurois sont renforcées. Territoire industriel vieillissant, l'Eure est confrontée à une triple difficulté :

- une pénurie persistante de compétences sur les métiers techniques, malgré le ralentissement de l'activité ;
- un renouvellement insuffisant de la main d'œuvre, lié aux départs à la retraite et à une attractivité encore limitée des métiers industriels ;
- un besoin accru de formations locales et opérationnelles, mobilisant pleinement les acteurs existants (lycées techniques et professionnels, CFAI, organismes de formation).

Les périodes de crise ont pour effet d'exacerber les tensions sur l'emploi et les compétences : gel des recrutements, reports d'entrées en formation, fragilisation des parcours professionnels et risques de décrochage pour certains publics.

### **5. Enjeux départementaux renforcés par les données de conjoncture**

L'analyse croisée des données économiques et de l'emploi fait apparaître des enjeux prioritaires pour le département de l'Eure :

- prévenir les ruptures d'emploi dans un contexte de stabilisation fragile de l'activité ;

- accompagner les entreprises confrontées à une absence de visibilité, en sécurisant leurs effectifs et leurs compétences ;
- maintenir l'effort de formation et d'alternance, malgré le ralentissement conjoncturel, afin d'éviter un décrochage durable ;
- déployer rapidement des réponses collectives et coordonnées, associant acteurs économiques, partenaires sociaux et institutions publiques.

Les données de l'enquête UIMM Eure T3/T4 2025 confirment ainsi la nécessité de mesures urgentes, ciblées et territorialisées, visant à soutenir l'emploi industriel, sécuriser les parcours professionnels et préparer les compétences de demain dans le département de l'Eure.

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de moins de 1000 salariés 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 l'Eure ».

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

- A maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées.
- Favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et secteurs de la branche en recherche de main d'œuvre.
- A accompagner les salariés dans l'acquisition de diplômes ou de certifications, notamment les certifications professionnelles de la branche métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle,...)
- Développer les compétences support à l'activité, notamment en matière de management et d'accompagnement des évolutions professionnelles.

Le dispositif s'inscrit dans une logique de professionnalisation, de sécurisation des parcours et d'anticipation des évolutions de l'emploi, notamment au regard des enjeux de transition industrielle, énergétique et numérique.

Une attention prioritaire est portée aux :

- salariés disposant d'un faible niveau de qualification et exposés à un risque de perte d'employabilité,
- salariés dont les compétences sont devenues inadaptées au regard de l'évolution des métiers
- salariés exerçant des métiers impliquant une adaptation permanente aux évolutions technologiques ;
- salariés engagés dans un processus d'évolution professionnelle ou de mobilité au sein de l'entreprise
- salariés en fin de carrière, notamment afin de soutenir l'actualisation des compétences et la transmission des expertises ;

- salariés engagés dans une démarche d'analyse et de reconnaissance de leurs compétences, notamment par le biais d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sans préjudice de la priorité accordée aux publics identifiés ci-dessus, tout salarié est éligible au bénéfice du dispositif.

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'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.

Il est convenu par les parties que 30% de l'enveloppe définie sera exclusivement allouée aux entreprises de moins de 50 salariés.

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 ,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.

### **ARTICLE 3 – DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

Conformément à l'article L2222-4 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 1<sup>er</sup> avril 2026.

### **ARTICLE 4 – RENDEZ-VOUS DES PARTIES ET SUIVI DE L'ACCORD**

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN « conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 07 février 2022 ».

Un bilan d'étape est réalisé lors de chaque réunion de la CPTN à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre (seront a minima présentées l'ensemble des demandes

(dont la liste des formations sollicitées) et les suites qui y auront été données). Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire, d'un commun accord. Le recours à la visio-conférence pourra être envisagé.

## **ARTICLE 5 – REVISION 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. A 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 Eure 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 SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

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 – PUBLICITE 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 d'Evreux.

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 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

*Fait au Vieil-Evreux, le 11 février 2026*

*Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de l'Eure  
M.*

*Union des Syndicats FORCE OUVRIERE  
de la Métallurgie de l'Eure  
M.*

*Syndicat de la Métallurgie CFE-CGC  
de Haute-Normandie  
M.*

*Syndicat C.F.D.T. Métallurgie de l'Eure  
M.*