Accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Table des matières

PREAMBULE **8**

TITRE I - ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES METIERS, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES METIERS **9**

CHAPITRE 1 - ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES METIERS, DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS **9**

SECTION 1 – LES OBSERVATIONS PROSPECTIVES INTERINDUSTRIELLES ET LEUR COORDINATION **9**

article 1. Les observations interindustrielles 9

article 2. L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opérateur de compétences interindustriel 9

SECTION 2 – LES OBSERVATIONS PROSPECTIVES MENEES AU SEIN DE LA BRANCHE **10**

article 3. Le groupe technique paritaire « Observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications » 10

article 3.1. Missions générales 10

article 3.2. Etudes, analyses et outils prospectifs 10

a. Principes 10

b. Sélection des études, analyses et outils prospectifs 11

c. Suivi et promotion des études, analyses et outils prospectifs 11

d. Communication et diffusion des études, analyses et outils prospectifs 11

SECTION 3 – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS **12**

article 4. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 12

article 5. Outils d'accompagnement des entreprises mis en place par la branche 12

article 5.1. Les diagnostics industriels et mesures d'accompagnement des entreprises 13

article 5.2. Les dispositifs de gestion anticipée des mobilités et de développement des parcours de mobilité des salariés 13

article 5.3. Les outils permettant de mettre en visibilité les passerelles entre les métiers 14

article 6. Coopération interentreprises 14

CHAPITRE 2 - INFORMATION SUR LES METIERS DE L'INDUSTRIE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES METIERS **16**

SECTION 1 - INFORMATION ET ORIENTATION VERS LES METIERS DE L'INDUSTRIE **16**

article 7. Information et orientation auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle 16

article 8. Attractivité des entreprises et des métiers industriels 16

article 9. Orienter la prescription et l'achat public vers les formations aux métiers qui recrutent 17

SECTION 2 – OUTILS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE **17**

article 10. Conseil en évolution professionnelle 17

article 11. Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif à 6 ans 18

article 11.1. Entretien professionnel 18

article 11.2. Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié 18
article 11.3. Abondement correctif du compte personnel de formation 18
SECTION 3 – ACCES DES DEMANDEURS D'EMPLOI AUX METIERS INDUSTRIELS 19
article 12. Faciliter le recrutement 19
article 12.1. Les métiers en tension 19
article 12.2. La préparation opérationnelle à l'emploi 19
TITRE II – ALTERNANCE 21
article 13. Bilan des contrats en alternance 21
article 14. Orientations prioritaires et politique de branche 21
article 14.1. Objectifs quantitatifs 21
article 14.2. Objectifs qualitatifs 21
article 14.3. Conditions de réussite 22
CHAPITRE 1 – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 23
article 15. Bénéficiaires 23
article 16. Objet du contrat 23
article 17. Forme et durée du contrat 23
article 18. Formation 24
article 19. Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé 24
article 20. Temps de travail 24
article 21. Classification 24
article 22. Rémunérations minimales 25
article 22.1. Pourcentage du SMIC applicable 25
article 22.2. Rémunérations annuelles garanties 26
a. Barème 26
b. Application 26
CHAPITRE 2 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 28
article 23. Bénéficiaires 28
article 24. Objet du contrat 28
article 25. Forme et durée du contrat 28
article 26. Parcours de formation 29
article 26.1. Modalités de mise en œuvre 29
article 26.2. Durée 29
article 27. Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme, titre, CQP ou parcours de professionnalisation certifiant préparé 30
article 28. Temps de travail 30
article 29. Classification 30
article 30. Rémunérations minimales 31
article 30.1. Pourcentage du SMIC applicable 32
a. Salariés âgés de moins de 26 ans 32
b. Salariés âgés de 26 ans et plus 32
article 30.2. Rémunérations annuelles garanties 32

a. Barème 32
b. Application 33
article 31. Prime de fidélité 33
CHAPITRE 3. RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE (PRO-A) 34
article 32. Bénéficiaires 34
article 33. Objet et forme 34
article 34. Actions de formation 34
article 35. Modalités de mise en œuvre des actions 35
CHAPITRE 4 - TUTEUR ET MAITRE D'APPRENTISSAGE 36
article 36. Missions 36
article 37. Modalités d'exercice de la fonction 36
CHAPITRE 5- MOBILITE INTERNATIONALE DES SALARIES EN CONTRATS EN ALTERNANCE 38
article 38. Promotion de la mobilité internationale des salariés en contrats en alternance 38
article 39. Périodes de mobilité à l'étranger 38
article 39.1. Période de mobilité à l'étranger n'excédant pas 4 semaines 38
article 39.2. Période de mobilité à l'étranger supérieure à 4 semaines 38
CHAPITRE 6 – FINANCEMENT DE LA BRANCHE AU TITRE DE L'ALTERNANCE ET MISSIONS DU GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE « ALTERNANCE » 39
article 40. Financement du contrat d'apprentissage 39
article 41. Priorités en vue du soutien aux investissements des CFA 39
article 42. Financement du contrat de professionnalisation 40
article 43. Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 41
article 44. Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et de l'exercice de ces fonctions 41
article 45. Financement de la mobilité internationale 41
article 46. Financement des dispositifs de préparation à l'alternance (Préparation à l'apprentissage industriel, démarrage d'une formation en apprentissage sans contrat d'apprentissage) 42
article 47. Le groupe technique paritaire « Alternance » 42
TITRE III – CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES 43
article 48. Politique de branche 43
CHAPITRE 1 - LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ETABLIES PAR LA BRANCHE 44
article 49. Dispositif des certifications professionnelles de la branche 44
article 50. Les différentes certifications professionnelles de la branche 44
SECTION 1 - LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRE DE LA METALLURGIE ET LES BLOCS DE COMPETENCES 44
article 51. Création, révision et suppression des CQPM 44
article 52. Classement par niveau des CQPM selon le cadre national des certifications professionnelles (CNCP) 45
article 53. Enregistrement dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) 46
article 54. Accès aux CQPM et mise en œuvre du parcours 46
article 54.1. Accès aux CQPM 46
article 54.2. Parcours de formation 46

article 54.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE) et VAE de branche 46
article 55. Attribution des CQPM 47
article 55.1. Mise en œuvre des actions d'évaluation 47
article 55.2. Jury paritaire de délibération 47
article 55.3. Attribution et validation partielle 48
article 56. Promotion des CQPM 48
SECTION 2 – LES CERTIFICATS DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES DE LA METALLURGIE (CCPM) 48
article 57. Création, révision, suppression 48
article 58. Enregistrement dans le Répertoire spécifique (RS) 49
article 59. Accès aux CCPM 49
article 59.1. Parcours de formation 49
article 59.2. Validation des compétences par la branche 50
article 60. Attribution des CCPM 50
article 60.1. Mise en œuvre des actions d'évaluation 50
article 60.2. Jury paritaire de délibération 50
article 60.3. Attribution 50
article 61. Promotion des CCPM 51
SECTION 3 - LES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION CERTIFIANTS 51
article 62. Objet 51
article 63. Conditions d'attribution 51
CHAPITRE 2 - LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET LES CERTIFICATS DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES INTERBRANCHES 52
article 64. Développer les certifications interindustrielles 52
CHAPITRE 3 - LE GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE « CERTIFICATIONS » 53
article 65. Missions 53
TITRE IV – FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 54
CHAPITRE 1 - ACCES DES SALARIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE 54
article 66. Mise en œuvre de la formation des salariés 54
article 67. Nouvelles modalités de formation : action de formation en situation de travail (AFEST), formation à distance, digitalisation des parcours 54
article 67.1. Formation à distance 54
article 67.2. Action de formation en situation de travail 55
CHAPITRE 2 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 56
article 68. Priorités dans l'élaboration et contenu 56
article 69. Mise en œuvre 56
article 70. Dispositions spécifiques aux salariés en contrat de travail à durée déterminée 57
article 71. Consultation du comité social et économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins cinquante salariés 57
CHAPITRE 3 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES... 59
article 72. Priorités de financement de la branche 59
CHAPITRE 4 – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 60

SECTION 1 – PRINCIPES 60
article 73. Ouverture, alimentation, gestion 60
article 74. Formations éligibles 60
SECTION 2 – MODALITES DE MOBILISATION DU COMPTE 61
article 75. Mobilisation du compte 61
article 76. Demande à l'employeur 61
article 76.1. Forme de la demande pour une action se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail et réponse de l'employeur 61
article 76.2. Forme de la demande pour une action se déroulant en dehors du temps de travail et réponse de l'employeur 61
article 77. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur 62
article 78. Déroulement des actions de formation 62
SECTION 3 – FINANCEMENT 62
article 79. Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations 62
article 80. Prise en charge des frais annexes et de la rémunération 63
SECTION 4 – DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION 63
article 81. Abondement du compte personnel de formation du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération 63
SECTION 4 – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION MOBILISE A L'OCCASION D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ..64
article 82. Objet 64
article 83. Conditions requises 64
article 84. Forme de la demande et réponse de l'employeur 64
article 85. Financement 65
TITRE V – CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 66
CHAPITRE 1 – OBLIGATION DES ENTREPRISES 66
article 86. Développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage 66
article 86.1. Principes 66
article 86.2. Précisions relatives à la taxe d'apprentissage 66
article 86.3. Versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance 67
TITRE VI – ADAPTATION AUX VARIATIONS CONJONCTURELLES ET STRUCTURELLES DE L'ACTIVITÉ 68
CHAPITRE 1 – PRESERVER L'EMPLOI 68
article 87. Activité partielle 68
article 88. Accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi 68
article 88.1. Méthodologie et contenu 68
article 88.2. Financement des actions de formation prévues par l'accord 69
article 89. Accord de performance collective 69
CHAPITRE 2 : PREVENIR LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE 70
article 90. Modification du contrat de travail pour motif économique 70
article 91. Reclassement 70
article 91.1. Reclassement interne 70
article 91.2. Reclassement externe 70

FR EL SD

article 92. Maintien temporaire de rémunération 71
article 93. Accès à la formation 71
CHAPITRE 3 : RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD DANS LE CADRE D'UN ACCORD COLLECTIF ET LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE 72
article 94. Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité 72
article 95. Dispositions particulières relatives au licenciement pour motif économique 72
article 95.1. Information des CPREFP 72
article 95.2. Préavis 72
article 95.3. Priorité de réembauche 72
TITRE VII – GOUVERNANCE 73
CHAPITRE IER. – INSTANCES PARITAIRES NATIONALES EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE 73
SECTION I. – LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) 73
article 96. Missions 73
article 97. Fonctionnement 73
article 97.1. Composition 73
article 97.2. Réunions 74
article 97.3. Mode de consultation et de prise de décision 74
article 97.4. Secrétariat 74
article 97.5. Règlement intérieur 74
SECTION II. – LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE RESTREINTE (CPNEFP RESTREINTE) 74
article 98. Missions 74
article 99. Fonctionnement 75
article 99.1. Composition 75
article 99.2. Réunion 75
article 99.3. Secrétariat 75
SECTION III. – LES GROUPES TECHNIQUES PARITAIRES DE LA CPNEFP 75
article 100. Les groupes techniques paritaires Observations, Certifications et Alternance 75
article 101. Autres groupes techniques paritaires emploi - formation 75
CHAPITRE 2. – INSTANCES PARITAIRES REGIONALES ET DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE 76
SECTION 1 – LES COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP) 76
article 102. Champ d'intervention géographique 76
article 103. Missions 76
article 104. Fonctionnement 77
article 104.1. Composition 77
article 104.2. Réunions 77
article 104.3. Règlement intérieur 77

FM

EL SD

article 104.4. Secrétariat 77
article 104.5. Mode de consultation et de prise de décision 77
SECTION 2 – AUTRES FORMES DE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE 78
article 105. Dialogue social infrarégional 78
CHAPITRE 3. – DIALOGUE SOCIAL ENTRE BRANCHES INDUSTRIELLES 78
article 106. Articulation des politiques d'emploi et de formation professionnelle 78
TITRE VIII – DISPOSITIONS TRANSITOIRES 79
TITRE IX – DISPOSITIONS FINALES 80
article 107. Champ d'application 80
article 108. Durée 80
article 109. Entrée en vigueur 80
article 110. Révision 80
article 111. Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord 80
article 112. Dispositions abrogées 81
article 113. Extension 81
article 114. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés 81
article 115. Formalités de publicité et de dépôt 81

FN EL SD

Préambule

Placés au cœur d'un marché globalisé, concurrentiel et en évolution perpétuelle, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent, en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis démographiques liés au renouvellement générationnel à venir, aux défis technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'investissement, ou encore d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment par la cobotisation, la robotisation, et l'industrie 4.0.

Selon les études menées par l'Observatoire paritaire de la métallurgie, les besoins en recrutement dans la branche sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025.

Dans ce contexte, les signataires affichent l'ambition de créer le cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, en particulier les petites et moyennes entreprises, de disposer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants.

Ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés . Dans cet objectif, ils se fixent pour ambition d'atteindre, à l'horizon 2023, le nombre de 75 000 alternants dans la branche et de 30 000 candidats par an aux certifications professionnelles de branche.

Ils entendent en outre mobiliser l'ensemble des dispositifs rénovés permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles, d'acquérir et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, à travers les dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi, le plan de développement des compétences, la promotion ou reconversion par l'alternance, l'entretien professionnel ou le compte personnel de formation désormais monétisé.

Ils souhaitent enfin renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières scientifiques, technologiques et professionnelles, de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels.

Conscients que la mise en œuvre des orientations définies par le présent accord impliquent un dialogue social renforcé, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branche, qu'elles s'expriment, au plan national, sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), comme au niveau régional, à travers chaque commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Dans le prolongement de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), les signataires expriment leur volonté d'amplifier les échanges, réflexions et partenariats, au niveau national et au niveau régional, avec les représentants des différentes branches industrielles dans l'objectif de co-construire une véritable politique emploi-formation interindustrielle.

A travers la conclusion de cet accord emploi formation, les signataires concrétisent l'ambition affichée de mettre en œuvre une politique de branche d'apprentissage et de formation professionnelle au service de l'emploi, et, d'apporter, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible, accessible et actualisée sur les dispositifs qu'ils peuvent mobiliser et le droit conventionnel applicable.

FM EL SD

TITRE I - Anticipation de l'évolution des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers

Chapitre 1 - Anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications

Section 1 – Les observations prospectives interindustrielles et leur coordination

article 1. Les observations interindustrielles

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle contribue à l'efficacité de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon interindustriel, national ou régional, permet aux entreprises de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences, en disposant d'une vision globale pour l'ensemble de l'industrie. Pour les salariés, les demandeurs d'emploi et les professionnels de l'orientation, de l'accompagnement, de l'emploi et de la formation, les observations prospectives interindustrielles contribuent à mettre en visibilité les parcours d'évolution professionnelle et les passerelles de mobilité possibles, ainsi que les emplois disponibles, les emplois en devenir et ceux qui disparaissent.

article 2. L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opérateur de compétences interindustriel

En application de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'Opérateur de compétences interindustriel Opco 2i, ci-après désigné l'Accord constitutif, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opco 2i est en charge de coordonner et de consolider les études, analyses et outils des branches professionnelles relevant de son champ d'intervention pour permettre une visibilité à l'échelon interindustriel des différents travaux conduits au sein des branches professionnelles.

A cette fin, il s'appuie sur les travaux de la Commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations ».

Les signataires demandent que l'Observatoire de l'Opco 2i détermine et mette en œuvre, d'une part, des méthodologies communes de définition des métiers avec une expression de compétences partagée et des outils précisant les passerelles de compétences entre métiers, et, d'autre part, des indicateurs clés communs sur l'évolution des métiers et des compétences pour l'ensemble des branches professionnelles relevant de son champ d'intervention, au plan national et régional. Il s'agit de garantir une lisibilité et une communication d'informations homogènes pour l'ensemble des acteurs, qu'ils soient entreprises, salariés, demandeurs d'emploi ou professionnels de l'orientation, de l'accompagnement, de l'emploi ou de la formation.
Ils souhaitent également que l'Observatoire de l'Opco 2i définisse et choisisse la méthodologie d'identification de son périmètre (IDCC, données publiques,...) afin de pouvoir disposer de données partagées pour analyser la situation de l'emploi, par zone d'emploi, dans chaque région.

Enfin, les signataires invitent l'Opco 2i et ses délégataires à disposer de compétences dédiées à l'animation régionale des observations prospectives sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et à l'exploitation et à l'analyse des données statistiques en matière d'emploi et de formation.

L'Opco 2i finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de son Observatoire, ainsi que celles des branches, en particulier de la métallurgie, pour la réalisation des études, analyses et outils prospectifs, selon les conditions prévues par la Convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'Opco 2i et l'Etat, et le budget prévisionnel établi en application de l'article 3.

Section 2 – Les observations prospectives menées au sein de la branche

article 3. Le groupe technique paritaire « Observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications »

article 3.1. Missions générales

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications », ci-après « Observations », a pour missions :

1° De sélectionner, coordonner, suivre, communiquer et diffuser les études, analyses et outils prospectifs relatifs à l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, pour la branche.

2° D'identifier les compétences clés pour les entreprises de la branche. Elles regroupent les savoirs et compétences associés aux métiers « en tension », aux métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques », les compétences émergentes ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à de fortes mutations d'activité ou à des transformations à venir, les compétences rares ou identifiées comme critiques.
Dans ce cadre, il définit et actualise les listes des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques », des métiers « en transformation », des métiers « en forte mutation », ainsi que des métiers « en tension » prenant en compte les propositions des CPREFP. Il communique ces listes à l'Observatoire de l'Opco 2i, et aux différents opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), prescripteurs et acheteurs publics de formation ;

3° De coordonner et de s'assurer de la prise en compte des travaux et outils d'observation de la branche, en particulier dans le cadre de la Commission professionnelle consultative « Industrie » instituée auprès du ministre de l'éducation nationale et dans le cadre des dispositifs de soutien de l'Etat à l'emploi et au développement des compétences (EDEC) ;

4° De définir et mettre en visibilité, dans les fiches métiers, les passerelles de mobilité intersectorielle et interindustrielle au moyen des compétences transversales identifiées dans ses différents travaux et dans ceux coordonnés par l'Opco 2i ;

5° D'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP.

article 3.2. Etudes, analyses et outils prospectifs

a. Principes

Le groupe technique paritaire « Observations » coordonne, pour la branche, les études et analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension nationale, régionale ou territoriale et/ou sectorielle.

Il supervise également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, il s'appuie sur les besoins en emplois et compétences exprimés par les entreprises, par la CPNEFP et par les CPREFP et utilise, en particulier, les études macro-économiques, ses observations régionales, les autres observations de l'Observatoire de l'Opco 2i, ainsi que celles des observatoires régionaux de la métallurgie lorsqu'ils existent et celles des observatoires publics (Carif Oref,...).

Les études, analyses et outils coordonnés par le groupe technique paritaire « Observations » alimentent les travaux réalisés par le groupe technique paritaire « Certifications » dans l'élaboration, la révision et la suppression des certifications professionnelles.

b. Sélection des études, analyses et outils prospectifs

Dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP prenant en compte les besoins exprimés par les CPREFP, le groupe technique paritaire « Observations » sélectionne les études, analyses et outils prospectifs relatifs aux thèmes de réflexion et aux travaux qu'il doit mener pour la branche. Sous l'autorité de la CPNEFP, il en arrête les objectifs, définit et valide les cahiers des charges et transmet aux instances de l'Opco 2i son avis en vue de la sélection définitive des prestataires.

Chaque année, la CPNEFP restreinte transmet aux instances de l'Opco 2i, sur proposition du groupe technique paritaire « Observations », le montant de l'enveloppe financière qu'elle estime nécessaire à la prise en charge des études, analyses et outils prospectifs. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

L'Opco 2i assure la prise en charge des études, analyses et outils prospectifs menés par la branche, dans le respect du budget et des conditions qu'il arrête annuellement pour la prise en charge des travaux des branches professionnelles, en application du présent accord et du dernier alinéa de l'article 5 de l'Accord constitutif de l'Opco 2i.

c. Suivi et promotion des études, analyses et outils prospectifs

Le groupe technique paritaire « Observations » assure le suivi régulier de la réalisation des études, analyses et outils prospectifs, et décide, le cas échéant, de les mettre à jour ou de les compléter.

Les résultats des travaux sont présentés à la CPNEFP. Ces résultats lui permettent de formuler toute proposition susceptible de déterminer, compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la branche. Il s'agit, en particulier, de déterminer les besoins en emploi, en formation et en certification prioritaires de la branche.

A l'occasion de la réalisation de ses travaux, le groupe technique paritaire « Observations » peut identifier et diffuser des méthodes et des outils prospectifs utiles aux TPE et PME, en particulier celles de moins de 250 salariés, pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en lien avec la situation spécifique de l'emploi dans chaque territoire.

d. Communication et diffusion des études, analyses et outils prospectifs

Les études, analyses et outils coordonnés par le groupe technique paritaire « Observations » sont conservés par l'Opco 2i et par la CPNEFP.

La communication et la diffusion des études, analyses et outils prospectifs permettent de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation et de sensibiliser les salariés et les demandeurs d'emploi, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

A cette fin, le groupe technique paritaire « Observations » réalise les synthèses de ses différentes études et analyses et publie l'ensemble sur l'espace dédié aux observations prospectives des branches industrielles sur

le site internet public visé à l'article 9.2 de l'Accord constitutif de l'Opco 2i, ainsi que sur le site internet public dédié aux observations prospectives de la branche.

Section 3 – Gestion des emplois et des parcours professionnels

article 4. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les signataires rappellent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences. A cette fin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, elle constitue un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le point de départ d'une démarche de GPEC est non pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du travail. En outre, la GPEC permet d'atténuer les effets sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

La GPEC s'inscrit ainsi dans une démarche globale de gestion des emplois et des parcours professionnels. Elle a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, induites par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;

- d'identifier et de recenser les compétences des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;

- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;

- d'élaborer des plans d'actions et de mobiliser les moyens appropriés à court et moyen terme, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Par l'élaboration de plans d'actions concrets, les démarches d'anticipation des évolutions des emplois et compétences permettent en particulier aux entreprises de réduire les difficultés de recrutement, d'améliorer leur attractivité, de faire face aux besoins en renouvellement de compétences et à une pyramide des âges déséquilibrée, d'adapter et de développer les compétences des salariés, d'accompagner les changements d'organisation de l'entreprise, de développer les mobilités professionnelles et de favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle.

article 5. Outils d'accompagnement des entreprises mis en place par la branche

Les signataires conviennent de la mise en œuvre d'actions spécifiques exposées ci-après, dans l'objectif, d'une part, d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels mise en œuvre en application des articles L. 2242-2, L. 2242-13 et L. 2242-20 du Code du travail, et, d'autre part, d'inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche pluriannuelle

FL EL SD

d'identification et d'anticipation d'évolution de leurs emplois et compétences et de gestion des parcours professionnels.

article 5.1. Les diagnostics industriels et mesures d'accompagnement des entreprises

Afin d'aider les TPE et les PME à la mise en place d'une démarche de GPEC, les signataires souhaitent poursuivre l'accompagnement des entreprises par la mise en place et le financement de diagnostics industriels. Ces diagnostics industriels permettent à l'entreprise d'analyser sa situation au regard des enjeux environnementaux, sociaux, économiques, commerciaux, numériques et technologiques auxquels elle est confrontée et d'en anticiper les conséquences en matière d'emploi, de métiers, de compétences et d'organisation du travail, pour mettre en place les mesures appropriées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail, l'employeur informe les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

Au titre de sa mission d'appui technique aux branches, les signataires souhaitent que l'Opco 2i informe et sensibilise les entreprises sur l'opportunité de réaliser des diagnostics industriels, de bénéficier des mesures d'accompagnement, en mettant en visibilité les financements pouvant être mobilisés.

L'Opco 2i peut prendre en charge au titre de ses frais d'information et de missions, tels que prévus dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'Etat, les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les coûts de diagnostics industriels et d'accompagnement de ces entreprises. Il peut également financer au titre de la section financière dédiée au sein de l'Opco 2i, les coûts des diagnostics industriels et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.

En vue de ces financements, la CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics industriels et des mesures d'accompagnement des entreprises.

article 5.2. Les dispositifs de gestion anticipée des mobilités et de développement des parcours de mobilité des salariés

La mobilité des salariés recouvre toutes les actions entrainant un mouvement d'ordre professionnel ou géographique, interne ou externe à l'entreprise, au secteur ou à la branche, qu'il soit temporaire ou définitif, volontaire ou involontaire.

Pour éviter qu'elle ne constitue une rupture dans le parcours professionnel du salarié, la mobilité nécessite d'être anticipée, en particulier en mobilisant les outils de sécurisation des parcours professionnels. La mobilité est d'autant mieux appréhendée qu'elle a déjà été expérimentée par le salarié.

A cette fin, plusieurs dispositifs d'accompagnement à la mobilité peuvent être mobilisés. Il s'agit en particulier :

- des outils de l'orientation professionnelle permettant d'aborder les parcours de transition professionnelle et les mobilités, tels que l'entretien professionnel visé à l'article 11 et le conseil en évolution professionnelle visé à l'article 10 ;
- des dispositifs de sensibilisation à la mobilité, tel que le parcours partagé d'apprentissage ou de professionnalisation permettant à un alternant de bénéficier d'une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises d'accueil au cours de son contrat ;
- de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) visée à l'article 32 et du compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP) visé à l'article 82 qui permettent au salarié de changer de métier ou de profession, et également, pour la Pro-A de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ;

- des outils de mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire ;
- des outils de mobilité externe à l'entreprise, tels que le prêt de main-d'œuvre visé aux articles L. 8241-2 et L. 8241-3 du Code du travail, ou la période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS), prévue à l'article L. 1222-12 du Code du Travail. Cette dernière constitue, grâce à la garantie de retour dans l'entreprise d'origine qu'elle offre aux salariés, une réelle opportunité de réorientation professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

article 5.3. Les outils permettant de mettre en visibilité les passerelles entre les métiers

Les études, analyses et outils consolidés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opco 2i, ceux réalisés par le groupe technique paritaire « Observations » et par les observatoires régionaux de la métallurgie lorsqu'ils existent, constituent un des leviers permettant, aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre de plans d'actions pour la gestion des emplois et des parcours professionnels.

L'exploitation nationale et régionale de ces travaux et leur coordination à un niveau interindustriel au niveau de l'Opco 2i doivent permettre :

- aux membres de la CPNEFP et des CPREFP, de disposer d'une information réciproque et d'une vision commune sur les besoins en emplois, métiers, compétences et qualifications, notamment grâce aux outils d'analyse de données de l'emploi ou aux études sectorielles ou métiers ;
- aux entreprises, de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre une démarche de GPEC ;
- aux salariés, de disposer de cartographies des emplois et compétences industriels leur permettant de se projeter dans des parcours d'évolution ou de transition professionnelle et de les sensibiliser aux métiers industriels ;
- aux différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, de disposer des diagnostics utiles et des préconisations répondant aux besoins en compétences des entreprises.

article 6. Coopération interentreprises

Le dialogue et la coopération, sur un même territoire, entre les entreprises relevant de la branche de la métallurgie ou d'autres branches industrielles, sont déterminants pour anticiper l'évolution des besoins des entreprises en termes d'emploi et de compétences.

Cette coopération interentreprises sur un même territoire constitue également un puissant levier d'efficacité économique. Elle permet la mise en œuvre de parcours de mobilité et d'adaptation de l'emploi au niveau d'activité, et, de manière anticipée, la mutualisation de moyens. Il s'agit, par exemple, de favoriser la mise en place de groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Cette coopération peut également consister en la mise en place de dispositifs d'emplois partagés, de prêts de main-d'œuvre, de périodes de mobilité volontaire sécurisée ou de coopération intersectorielle par bassin d'emploi en lien avec les acteurs régionaux en charge de l'emploi.

S'agissant plus spécifiquement des relations entre les entreprises clientes et leurs fournisseurs, les signataires rappellent que, à défaut d'accord collectif conclu en application de l'article L. 2242-11 du Code du travail, les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés au sens de l'article L. 2331-1 du même code, ainsi que les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, engagent, tous les 3 ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des emplois. Cette négociation porte, en particulier, sur les conditions dans lesquelles les fournisseurs sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise cliente ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

EL SD

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail sert de fondement à cette négociation.

Les entreprises clientes veillent à prévoir, dans le cadre de leurs relations commerciales, les modalités d'échanges d'informations en matière d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés. Les actions mises en œuvre dans le cadre des contrats stratégiques de filière et des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) contribuent également à ce partage d'informations.

FL

EL SD

Chapitre 2 - Information sur les métiers de l'Industrie et orientation professionnelle vers ces métiers

Section 1 - Information et orientation vers les métiers de l'Industrie

article 7. Information et orientation auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle

L'orientation professionnelle est un enjeu crucial pour l'attractivité des entreprises et des métiers industriels auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

A cette fin, les actions menées par la branche et les autres branches industrielles, pour valoriser les métiers industriels et faciliter le recrutement, méritent d'être poursuivies et amplifiées. Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'Observatoire de l'Opco 2i coordonne l'information sur les métiers industriels et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit, en particulier, de fournir au conseil régional en charge du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, une information exhaustive et territorialisée sur les métiers industriels, les formations et certifications professionnelles industrielles, les débouchés dans l'industrie, accompagnée des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics.

Dans la branche, les signataires conviennent de nouer des partenariats avec l'Education nationale, l'Enseignement supérieur, Pôle emploi et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers industriels, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les certifications professionnelles industrielles et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

L'ambition est de permettre la représentation des métiers industriels dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore de faciliter et développer, avec les établissements de formation initiale et continue, des parcours de découverte des métiers industriels, et de tout autre dispositif destiné à préparer l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi vers l'industrie (écoles de la production, préparation à l'apprentissage industriel, préparation opérationnelle à l'emploi, période de mobilité pour les salariés, stages d'observation en milieu professionnel pour les collégiens de 4ème et de 3ème et pour les lycéens).

Enfin, les signataires décident de poursuivre les actions d'information et communication auprès des jeunes et de leurs familles à travers des opérations telles que les journées portes ouvertes et la Semaine de l'Industrie.

article 8. Attractivité des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les actions nationales et territoriales, notamment partenariales, d'information et d'orientation, ainsi que les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche intègrent de nouveaux leviers d'attractivité, en fonction des publics ciblés.

Il s'agit notamment d'actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, métiers

utilisant les nouvelles technologies industrielles, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la certification professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes) et de qualité de vie au travail.

article 9. Orienter la prescription et l'achat public vers les formations aux métiers qui recrutent

Le groupe technique paritaire « Observations » communique à l'Observatoire de l'Opco 2i, aux conseillers, prescripteurs et acheteurs publics - Pôle emploi, régions, Cap emploi, Apec, opérateurs régionaux en charge du conseil en évolution professionnelle et Commissions paritaires interprofessionnelles régionales visées à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail -, les listes des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques », des métiers « en forte mutation », des métiers « en transformation » ainsi que des métiers « en tension » en vue de sensibiliser et d'orienter la prescription et l'achat public de formation vers les métiers qui recrutent.

Section 2 – Outils de l'orientation professionnelle

article 10. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) permet à tout actif quel que soit son statut - salarié, jeune qui occupe ou recherche un emploi, demandeur d'emploi - de faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, d'élaborer, formaliser et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle. Ce service est gratuit pour le bénéficiaire. Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé. A ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet. S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse remis au bénéficiaire, récapitulant notamment la description de son projet d'évolution professionnelle et le plan d'action à mettre en œuvre.

A l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 11, le salarié est informé de l'existence du CEP. Dans ce cadre, les entreprises communiquent la cartographie des institutions, organismes et opérateurs régionaux en charge du CEP au moyen de celle mise à disposition sur le site institutionnel de l'UIMM, dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

L'Opco 2i s'assure de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP, des informations sur les métiers industriels établis par le groupe technique paritaire « Observations ».

article 11. Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif à 6 ans

article 11.1. Entretien professionnel

L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers.

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2, du Code du travail.

Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31 décembre 2023, la périodicité de l'entretien professionnel et la proposition systématique au salarié peuvent être aménagées par l'employeur, sous réserve que le salarié bénéficie au moins de 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans. Sur demande écrite du salarié, un troisième entretien professionnel est organisé par l'employeur sur la même période.

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, et au CEP visé à l'article 10.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au salarié et au manager les informations utiles à sa préparation. Le manager peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, le groupe technique paritaire « Observations » établit et met à disposition des entreprises et des salariés un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle de support d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié prévu à l'article 11.2. Ces modèles intègrent les informations utiles aux managers en charge de la conduite des entretiens professionnels concernant le CEP, la validation des acquis de l'expérience, le CPF et les abondements que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que des informations sur le CPF de transition professionnelle.

article 11.2. Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis.

article 11.3. Abondement correctif du compte personnel de formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, il bénéficie, en application de l'article R.

EL FN SD

6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

Toutefois, en application de l'article 1, XIII de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, jusqu'au 31 décembre 2020, dans ces mêmes entreprises, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son CPF visé au précédent alinéa s'il n'a pas bénéficié, durant ces six années, des entretiens professionnels prévus, et,

- soit d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail,
- soit d'au moins deux des trois mesures suivantes : le suivi d'au moins une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience, le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Section 3 – Accès des demandeurs d'emploi aux métiers industriels

article 12. Faciliter le recrutement

La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, le financement ou la mise en visibilité des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective), et, d'autre part, la mise à disposition d'outils pratiques d'aide au recrutement et à l'accueil de nouveaux salariés produits par le groupe technique paritaire « Observations ».

article 12.1. Les métiers en tension

Le groupe technique paritaire « Observations » définit les métiers industriels en tension au niveau national pour les entreprises de la métallurgie, ainsi que les métiers en tension complémentaires au niveau régional sur proposition des CPREFP concernées. La liste des métiers ainsi identifiés est communiquée aux acteurs publics et privés, nationaux et régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l'emploi, en particulier ceux en charge des programmes et dispositifs de formation mobilisés dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

article 12.2. La préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels.

Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par Pôle emploi. L'Opco 2i peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du Code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'Opco 2i dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Dans le cadre de la valorisation des métiers industriels, les signataires souhaitent que l'Opco 2i puisse, dans le cadre de ses missions, s'engager auprès des différents prescripteurs de l'emploi, en particulier le service public de l'emploi, à des opérations de valorisation des métiers industriels permettant d'organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.

TITRE II – Alternance

article 13. Bilan des contrats en alternance

Les partenaires sociaux constatent que le nombre de contrats en alternance dans la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2017, 50 223 contrats en alternance ont été recensés (données « stocks »), soit 35 187 contrats d'apprentissage (source : base de données nationale des contrats d'apprentissage Ari@ne, DARES, décembre 2017) et 15 036 contrats de professionnalisation (source : Données 2017 de l'Opcaim).

Par ailleurs, les contrats en alternance se caractérisent, dans la branche, par un faible taux de rupture net des contrats dans les formations industrielles (2.9 %), et, par un haut niveau de réussite aux examens des certifications professionnelles préparées (supérieur à 80 %, tous niveaux de formation confondus).

Les différents chiffres issus du bilan des contrats en alternance témoignent de la réussite des politiques de branche menées pour soutenir l'alternance à travers, d'une part, la mobilisation de moyens financiers, et, d'autre part, la mise en place d'une pédagogie de l'alternance de qualité.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs efforts, en apportant, aux entreprises, les moyens nécessaires au renforcement de leurs compétences et donc de leur compétitivité, et, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, les moyens adaptés à leur insertion professionnelle durable dans l'emploi.

article 14. Orientations prioritaires et politique de branche

article 14.1. Objectifs quantitatifs

Les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 75 000 alternants au 31 décembre 2023, soit une augmentation de 50 % du nombre de contrats en alternance constatés à l'article 13. À titre indicatif, cette ambition suppose une progression moyenne de 7 % par an. Dans le prolongement, les signataires ambitionnent de porter à 10 % par an cet objectif de progression au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie, au titre des années 2020 à 2023.

La CPNEFP restreinte assure le suivi annuel de la progression du nombre de contrats en alternance au sein de la branche.

article 14.2. Objectifs qualitatifs

L'atteinte des objectifs quantitatifs ci-dessus suppose la mise en œuvre de formations de qualité répondant aux besoins en compétences des entreprises et aux attentes des jeunes et de leur famille.

A cette fin, chaque prestataire de formation accueillant des alternants issus d'une entreprise de la métallurgie publie annuellement des indicateurs qualitatifs permettant aux entreprises, aux jeunes et à leur famille d'apprécier la qualité des formations qu'ils délivrent. Ces indicateurs concernent :

1° Le taux d'obtention des certifications professionnelles (diplômes, titres professionnels, certificats de qualification professionnelle) ;
2° Le taux de poursuite d'études ;
3° Le taux d'interruption en cours de formation ;
4° le taux de rupture des contrats ;
5° Le taux d'insertion professionnelle ;
6° La valeur ajoutée du prestataire, en particulier sa capacité à développer des modalités pédagogiques innovantes et des parcours de formation individualisés.

EL FM SD

Les signataires fixent, dans la branche :

1° en deçà de 3 % le taux de rupture net des contrats en alternance,
2° au-delà de 80 % le taux de réussite moyen aux examens des certifications professionnelles préparées,
3° au-delà de 85 % le taux d'insertion professionnelle, 6 mois après le terme de la formation en alternance,
4° à au moins 60 % le taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation des salariés insérés à l'issue d'un contrat en alternance.

En outre, les signataires se fixent pour ambition de faire progresser au-delà de 6 % la part des femmes dans les formations industrielles préparées par la voie du contrat d'apprentissage et de tendre vers un taux de 10 % à l'échéance du présent accord.

Les signataires conviennent de suivre, tous les ans, les indicateurs ci-dessus au sein de la CPNEFP restreinte. A cette occasion, ils peuvent proposer des actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs. Enfin, les objectifs quantitatifs et qualitatifs seront réexaminés à l'horizon 2023.

article 14.3. Conditions de réussite

L'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs est liée à plusieurs conditions de réussite dont les signataires entendent favoriser la réalisation.

Ils souhaitent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, en développant les partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, en particulier les régions, Pôle emploi, les Missions locales, l'Agefiph, l'Education nationale et l'Enseignement supérieur, afin de mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières – scientifiques, technologiques et professionnelles – de formation préparant aux métiers industriels.

Cette attractivité passe par la promotion des voies d'orientation ou de réorientation vers l'apprentissage auprès des élèves (« troisième prépa-métiers » prévue à l'article L. 337-3-1 du Code de l'éducation ; périodes d'observation en milieu professionnel dans une entreprise définies à l'article L. 332-3-1 du Code de l'éducation) et des jeunes (préparation à l'apprentissage industriel, dans les conditions visées à l'article L. 6313-6 du Code du travail, démarrage d'un cycle de formation en apprentissage sans contrat de travail prévu à l'article L. 6222-12-1 du Code du travail).

Les signataires décident de poursuivre leur engagement en faveur de la qualité de l'offre de formation par alternance, en développant des partenariats d'objectifs et de moyens avec les régions, visant à intégrer les besoins spécifiques en compétences des entreprises de la métallurgie dans les politiques régionales de soutien aux centres de formation d'apprentis, en lien avec les besoins d'aménagement du territoire et de développement économique.

Les prestataires de formation, en particulier les Pôles formation UIMM©, comprenant les *« centres de formation des apprentis de l'industrie »* (CFAI) et les « *associations formation professionnelle pour l'industrie* » (AFPI), contribuent à l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs par la mise en œuvre de formations de qualité répondant aux besoins en compétences des entreprises industrielles.

Dans le prolongement, ils réaffirment leur intérêt en faveur des initiatives qui facilitent l'insertion des jeunes dans les petites et moyennes entreprises tout en leur assurant un complément de formation pratique. A ce titre, les écoles de la production, les groupements d'employeurs dont les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et les « parcours partagés d'alternance » prévus aux articles L. 6211-2 et L. 6325-2 du Code du travail favorisent, par la mise à disposition d'alternants dans plusieurs entreprises, le développement des approches collaboratives sur leurs besoins en compétences.

FM

SD

Chapitre 1 – Le contrat d'apprentissage

article 15. Bénéficiaires

En application de l'article L. 6222-1 du Code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est déposé à l'Opco 2i.

article 16. Objet du contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Il organise une formation alternée, composée :

- d'une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat ;

- et d'enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

article 17. Forme et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d'apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent chapitre.

La durée du contrat d'apprentissage, ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d'une mobilité à l'étranger dans les conditions prévues à l'article 39, ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

article 18. Formation

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique visées à l'article 67, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

article 19. Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

article 20. Temps de travail

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA, en particulier ceux visés au second alinéa.

Dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le temps passé par un apprenti en CFA peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

article 21. Classification

Compte tenu de la nature des contrats d'apprentissage, associant, à des enseignements dans un CFA, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en relation avec l'objet du contrat, un dispositif spécifique de classement des emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est mis en place dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie.

Dans l'attente de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif conventionnel, l'employeur classe ces emplois selon la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1er échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1er échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3ème échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

article 22. Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit. La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 22.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 22.2.

article 22.1. Pourcentage du SMIC applicable

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du Code du travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 15 à 17 ans :

- 35 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans à 25 ans :

- 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé à 100 % du SMIC.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

article 22.2. Rémunérations annuelles garanties

Dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel, la rémunération annuelle garantie est définie et calculée dans les conditions prévues au présent article.

a. Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée, ou pendant la période d'apprentissage d'un contrat à durée indéterminée, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 21.

GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 22.1.

GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années fixés à l'article 22.1.

GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 22.1.

b. Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, *prorata temporis,* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année. En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération

minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

Chapitre 2 – Le contrat de professionnalisation

article 23. Bénéficiaires

En application de l'article L. 6325- 1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'Opco 2i.

article 24. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet soit l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles, soit l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), en particulier un CQPM ou CQPI, soit la réalisation d'un parcours de professionnalisation certifiant prévu à l'article 62.

En outre, il peut, en application de l'article 28, VI, de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et selon les conditions prévues par la CPNEFP restreinte, être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco 2i, en accord avec le salarié, jusqu'au 28 décembre 2021. Mise en œuvre dans le cadre de cette expérimentation, l'action de formation en situation de travail (AFEST) prévue à l'article 67 permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté tenant compte, d'une part, de l'expérience et du savoir-faire de l'apprenant, et, d'autre part, du besoin en compétences de l'entreprise, tout en sécurisant les modalités de traçabilité du parcours.

article 25. Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, un parcours de professionnalisation certifiant visé à l'article 62, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

3° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;

4° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Enfin, ces durées peuvent être portées jusqu'à 36 mois, lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un CQP, conclu avec :

1° Une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

2° Un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;

3° Une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

article 26. Parcours de formation

article 26.1. Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, selon le processus suivant :

1° une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;

2° une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique visées à l'article 67, et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;

3° une phase de certification des parcours de formation.

article 26.2. Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;

2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

3° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;

4° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

5° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;

6° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

7° lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

article 27. Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme, titre, CQP ou parcours de professionnalisation certifiant préparé

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit, au titre de son contrat, à un congé de trois jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou parcours de professionnalisation certifiant visé à l'article 62 qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1er alinéa.

article 28. Temps de travail

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 26, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail.

Toutefois, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, ne constitue pas un temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

article 29. Classification

Compte tenu de la nature des contrats de professionnalisation associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes

dans l'entreprise, en relation avec l'objet du contrat, un dispositif spécifique de classement des emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est mis en place dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie.

Dans l'attente de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif conventionnel, l'employeur classe ces emplois selon la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1er échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1er échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1er échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3ème échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

article 30. Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit. La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du Smic

FN

EL

SD

déterminé à l'article 30.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 30.2.

article 30.1. Pourcentage du SMIC applicable

a. Salariés âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat de travail à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6325-15 du Code du travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, conclu avec des personnes âgées de moins de 26 ans, est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'un CQPM / CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- 70 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

b. Salariés âgés de 26 ans et plus

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale à 100 % du Smic.

article 30.2. Rémunérations annuelles garanties

Dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel, la rémunération annuelle garantie est définie et calculée dans les conditions prévues au présent article.

a. Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou pendant l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 29.

GROUPE 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 30.1.

GROUPE 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 30.1.

GROUPE 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1er échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 30.1.

b. Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, *prorata temporis,* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

article 31. Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat a été exécuté, il bénéficie, après le 12e mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

Chapitre 3. Reconversion ou promotion par l'Alternance (Pro-A)

article 32. Bénéficiaires

La Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du Code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou placés en position d'activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

article 33. Objet et forme

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. L'avenant au contrat de travail est déposé auprès de l'Opco 2i.

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique, celles visées aux chapitres I et II du Titre III du présent accord relatif aux Certifications professionnelles, correspondant aux compétences clés pour la branche définies au premier alinéa du 2° de l'article 3.1.

Dans ce cadre, sur proposition conjointe des groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications », la CPNEFP restreinte définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cette liste, actualisée régulièrement, comprend :

1° Les certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension visés par la liste définie à l'article 12.1 ;

2° Les certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques » visés par la liste définie à l'article 47 ;

3° Les certifications professionnelles correspondant aux compétences émergentes induites par de fortes mutations d'activité ou par la transformation des métiers et nécessaires à l'exercice de nouveaux de métiers, ainsi que celles correspondant aux compétences rares ou identifiées comme critiques, visées par la liste définie à l'article 3.1.

La CPNEFP restreinte adresse la liste aux instances de l'Opco 2i.

article 34. Actions de formation

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

article 35. Modalités de mise en œuvre des actions

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, dans les conditions prévues à l'article 69. Elles peuvent également se dérouler pendant une période d'activité partielle.

FN

 EL

SD

Chapitre 4 - Tuteur et maître d'apprentissage

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, les salariés bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A) ainsi que, le cas échéant, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

article 36. Missions

Le tuteur, seul, ou le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1° d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A), d'un stage de la formation initiale ou de de la formation professionnelle continue ;

2° d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

3° de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

4° d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;

5° de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié expérimenté.

En application de l'article L. 5151- 9 du Code du travail, l'activité de maitre d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros financés par l'Etat, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues à l'article D. 5151-14 du Code du travail.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, un tuteur est désigné à la fois dans le groupement d'employeurs et dans chacune des entreprises utilisatrices. Les missions visées aux 1° à 3° ci-dessus sont confiées au tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice. Celles visées aux 4° et 5° sont assurées par le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs, en liaison avec le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

article 37. Modalités d'exercice de la fonction

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction attestée par le certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) « Tutorat en entreprise » enregistré dans le Répertoire spécifique (RS).

Les signataires rappellent que tout titulaire du CCPI « Tutorat en entreprise » peut faire une demande auprès du représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi au sein de la Direccte pour obtenir, par équivalence, la certification intitulée « Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » créée par arrêté ministériel du 17 décembre 2018.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Enfin, lorsque la fonction tutorale exercée, dans le cadre du présent chapitre, par le salarié désigné par son employeur constitue une activité significative, elle figure dans la fiche descriptive de l'emploi tenu.

FM

 EL

SD

Chapitre 5- Mobilité internationale des salariés en contrats en alternance

article 38. Promotion de la mobilité internationale des salariés en contrats en alternance

Pour les alternants, les périodes de mobilité à l'étranger constituent l'une des voies leur permettant d'enrichir leurs pratiques professionnelles par une immersion dans une entreprise ou un centre de formation, par l'amélioration de leurs connaissances et compétences linguistiques, et, plus généralement, par la découverte de la culture du pays d'accueil.

Pour les entreprises, la mise en place de périodes de mobilité à l'étranger constitue l'un des moyens de les rendre plus attractives, en particulier auprès des jeunes. Il s'agit en outre, pour elles, d'une opportunité d'insérer des jeunes et des demandeurs d'emploi s'étant confrontés à diverses méthodes de travail et davantage ouverts sur l'environnement international dans lequel les entreprises évoluent.

Dans ces conditions, les signataires se saisissent des nouvelles opportunités offertes par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel visant à faciliter et à développer la mobilité internationale des alternants.

article 39. Périodes de mobilité à l'étranger

En application des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du Code du travail, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être exécutés en partie à l'étranger. Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, soit d'une durée supérieure sans excéder un an.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

article 39.1. Période de mobilité à l'étranger n'excédant pas 4 semaines

Pour la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, une convention de mise à disposition est conclue entre l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation, l'employeur en France, le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation en France et le centre de formation à l'étranger, ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

article 39.2. Période de mobilité à l'étranger supérieure à 4 semaines

Pendant la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée supérieure à 4 semaines, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail en vigueur dans le pays d'accueil, dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du Code du travail.

Une convention est conclue entre l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation d'apprentis ou l'organisme de formation en France, et le cas échéant, le centre de formation à l'étranger.

Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen et de la Suisse, l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. En dehors de l'Union européenne, de l'Espace

Economique Européen et de la Suisse, cette couverture est assurée par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

Chapitre 6 – Financement de la branche au titre de l'alternance et missions du groupe technique paritaire « Alternance »

article 40. Financement du contrat d'apprentissage

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire « Alternance », le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage qu'elle transmet aux instances de l'Opco 2i. Pour établir le niveau de prise en charge, la CPNEFP restreinte prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction du domaine d'activité du titre à finalité professionnelle ou du diplôme préparé. Il correspond à un montant annuel forfaitaire.

Ce montant peut être majoré ou minoré par l'Opco 2i en fonction des recommandations transmises à cette fin par la CPNEFP restreinte. Dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP restreinte tient compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Education nationale et l'Enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique d'aménagement du territoire et de développement économique, la Région peut contribuer au financement des dépenses de fonctionnement d'un CFA en majorant la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par l'Opco 2i. A cette fin, une convention d'objectifs et de moyens peut être conclue entre la région et l'Opco 2i.

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, la CPNEFP restreinte, sur proposition des CPREFP, établit une recommandation aux instances de l'Opco 2i identifiant les situations prioritaires en matière de soutien à l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

article 41. Priorités en vue du soutien aux investissements des CFA

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations industrielles de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Par ailleurs, l'évolution des modes de production et des technologies, notamment la robotique, la cobotique, la fabrication additive, l'intelligence artificielle, impose le recours à une offre de formation de pointe, la plus adaptée aux besoins des entreprises industrielles et à leur marché, notamment ceux liées à l'industrie 4.0. L'innovation pédagogique et technologique constitue une priorité pour la branche. Elle se traduit en particulier par le recours à des méthodes pédagogiques nouvelles qui peuvent notamment prendre la forme de mise en en situation professionnelle, de formations de « juste à temps », « d'ateliers de formation mobiles », de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, de parcours de formation individualisés et adaptés à la diversité des publics, ou encore de plateformes pédagogiques associant, en complémentarité, offre de formation publique et privée.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP restreinte définit, chaque année, sur proposition du groupe technique paritaire « Alternance », les orientations de financement des investissements prioritaires pour la branche qu'elle transmet à la Commission « Alternance » de l'Opco 2i.

Ces orientations concernent en particulier les équipements nécessaires aux CFA qui préparent aux diplômes et titres professionnels « cœur de métiers et métiers stratégiques » et « interindustriels » mis en œuvre au sein des entreprises de la métallurgie.

Elles prennent notamment en compte :

- l'adéquation des équipements mobiliers et immobiliers aux besoins en compétences des entreprises ;

- le suivi des indicateurs visés à l'article 14 permettant d'apprécier la qualité des formations ;

- l'innovation pédagogique et technologique ;

- les subventions d'investissement attribuées par les régions.

Les CFA, en particulier les CFAI, qui préparent aux diplômes et titres professionnels « cœur de métiers et métiers stratégiques » et « interindustriels » adressent leurs demandes de soutien aux investissements à la Commission « Alternance » de l'Opco 2i. La demande de subvention d'investissement est accompagnée de l'état des effectifs d'apprentis du CFA, du bilan de son activité, de ses prévisions d'effectifs d'apprentis, d'un bilan financier de l'année précédente et de l'avis du conseil de perfectionnement.

Afin d'apporter une réponse commune et homogène aux besoins en compétences professionnelles des salariés et des entreprises industrielles prenant en compte les orientations de soutien aux investissements des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i, les signataires recommandent la mise en place, au niveau national, d'un groupe de travail paritaire interindustriel sur le soutien aux investissements des CFA.

article 42. Financement du contrat de professionnalisation

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire « Alternance », le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation. Ce niveau de prise en charge comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation.

La CPNEFP restreinte transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour le contrat de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant visé à l'article 62 ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental visé à l'article 24, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé. Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Ce niveau de prise en charge peut être majoré ou minoré par l'Opco 2i en fonction des recommandations transmises à cette fin par la CPNEFP restreinte.

article 43. Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire « Alternance », le niveau de prise en charge de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ce niveau de prise en charge comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que la rémunération du salarié dans les conditions prévues par décret.

La CPNEFP restreinte transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour la Pro-A. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des frais de transport, d'hébergement et de restauration, ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des salariés, à hauteur du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

article 44. Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et de l'exercice de ces fonctions

La CPNEFP restreinte détermine, sur proposition du groupe technique paritaire « Alternance », le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage. Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, la prise en charge de l'exercice de cette fonction peut être différenciée selon que le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

La CPNEFP restreinte transmet aux instances de l'Opco 2i les niveaux de prise en charge qu'elle a définis. Pour établir ces prises en charge, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

article 45. Financement de la mobilité internationale

La CPNEFP restreinte adresse, sur proposition du groupe technique paritaire « Alternance », une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

L'Opco 2i peut prendre en charge tout ou partie des frais supportés par l'entreprise d'origine et par l'alternant, au titre de la mobilité internationale, ainsi qu'une partie des frais supportés par le CFA en France, dans les conditions prévues par la réglementation. Il s'agit, d'une part, des frais engagés par l'entreprise (...), par l'alternant, à l'occasion de cette mobilité, - en particulier les salaires, les cotisations sociales, les frais de transport, d'hébergement et de restauration - , et, d'autre part, des frais engagés par le CFA en France pour les frais annexes et la promotion de la mobilité internationale des apprentis.

En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'Opco 2i la convention prévue à l'article 39.1 ou à l'article 39.2, accompagnée d'une demande de prise en charge.

article 46. Financement des dispositifs de préparation à l'alternance (Préparation à l'apprentissage industriel, démarrage d'une formation en apprentissage sans contrat d'apprentissage)

Les dispositifs de préparation à l'alternance constituent une voie privilégiée pour l'insertion des jeunes vers l'apprentissage. Ils contribuent à l'attractivité de l'industrie par la découverte des métiers.

La préparation à l'apprentissage industriel permet aux jeunes qui connaissent des difficultés d'accès à l'apprentissage de bénéficier d'un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance et à intégrer le monde de l'entreprise. Elle est financée par l'Etat, dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences. Pendant la préparation à l'apprentissage industriel, le bénéficiaire est affilié à un régime de sécurité sociale et peut bénéficier d'une indemnisation selon son statut (demandeur d'emploi indemnisé, stagiaire de la formation professionnelle continue, ...).

Afin de l'accompagner dans ses choix d'orientation professionnelle et de lui permettre d'entrer en formation à tout moment, le dispositif d'entrée en apprentissage sans contrat permet au jeune de débuter, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, un cycle de formation en apprentissage sans avoir été engagé par un employeur, dans la limite d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le CFA l'accompagne dans sa recherche d'un employeur. Le jeune peut, à tout moment, signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation. Sous réserve de la conclusion d'un contrat d'apprentissage au plus tard au terme des 3 mois, l'Opco 2i prend en charge cette période d'apprentissage selon le niveau de prise en charge relatif au diplôme ou au titre préparé dans les conditions prévues à l'article 40.

article 47. Le groupe technique paritaire « Alternance »

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Alternance » a pour missions :

1° De proposer à la CPNEFP restreinte les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs en lien avec l'alternance, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la fonction tutorale et de la mobilité des alternants ;

2° De proposer à la CPNEFP restreinte ses orientations en matière de soutien aux investissements des CFA ;

3° De proposer au groupe technique paritaire « Observations » une liste des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques » pour la branche au regard des titres et diplômes préparés, dans les entreprises de la métallurgie, par la voie de l'alternance ;

4° D'assurer un suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche ;

5° D'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP.

TITRE III – Certifications professionnelles

article 48. Politique de branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les partenaires sociaux constatent que le nombre de bénéficiaires des certifications professionnelles de branche (Certificats de qualification paritaire de la Métallurgie, blocs de compétences et certificats de compétences professionnelles) s'élève, au titre de l'année 2018, à 13 757, dont 10 623 salariés et 3 134 demandeurs d'emploi, ce qui représente un taux de réussite aux épreuves d'évaluation de 91 % (15 099 inscrits).

Dans l'objectif de développer une offre de certification professionnelle pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises industrielles, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et de faire progresser le nombre de bénéficiaires titulaires d'une certification professionnelle, les signataires se fixent pour ambition :

- De mettre en œuvre une politique de certification professionnelle de branche garante d'une vision nationale assurant la qualité, la complémentarité et la cohérence des différentes certifications professionnelles entre elles ; il s'agit notamment d'assurer l'homogénéité de l'écriture des référentiels, mais aussi de faciliter les équivalences et passerelles entre les différentes certifications, notamment par la création de blocs de compétences communs ;

- De définir une offre de certification professionnelle qui répond aux besoins en compétences des entreprises, actualisée, enrichie et toilettée régulièrement ;

- De garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de branche auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- De poursuivre la progression du nombre de bénéficiaires d'une certification professionnelle établie par la branche, en vue d'atteindre le nombre de 30 000 bénéficiaires par an en 2023, toutes certifications professionnelles de branche comprises.

La mise en œuvre de la politique de certification professionnelle de branche s'inscrit dans le cadre d'une politique interindustrielle de certification professionnelle, dans l'objectif de s'assurer de la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles existantes.

Chapitre 1 - Les certifications professionnelles établies par la branche

article 49. Dispositif des certifications professionnelles de la branche

Les certifications professionnelles de la branche sont validées par la CPNEFP de la métallurgie.

Les modalités de création, de révision, ou de suppression, ainsi que les modalités d'attribution des certifications professionnelles de la branche sont définies et précisées, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, au sein d'un document intitulé « Dispositif des Certifications professionnelles ».

Le « Dispositif des Certifications professionnelles » est élaboré par le groupe technique paritaire « Certifications » et approuvé par la CPNEFP. Sont mentionnées la date et la version du document, lequel est publié sur le site internet commun des groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications ».

article 50. Les différentes certifications professionnelles de la branche

Dans la branche de la métallurgie, 3 familles de certifications professionnelles sont identifiées : il s'agit des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM), découpés en blocs de compétences, des Certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), ainsi que des parcours de professionnalisation certifiants.

Section 1 - Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie et les blocs de compétences

article 51. Création, révision et suppression des CQPM

Le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi ou de plusieurs activités professionnelles d'un emploi spécifique à la branche de la métallurgie.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Certifications » décide de la création, de la révision ou de la suppression des CQPM sur la base d'un rapport d'opportunité, et de leurs référentiels.

Le CQPM comprend un référentiel d'activités, un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluations.

Le référentiel d'activités décrit la (les) mission(s) et les activités visées par la certification professionnelle, l'environnement de travail et les interactions au sein de celui-ci.

Le référentiel de compétences identifie les blocs de compétences ainsi que les compétences et connaissances associées. Pour garantir une meilleure visibilité et lisibilité des parcours professionnels, il identifie également les certifications professionnelles pour lesquelles un bloc de compétences est commun.

Le référentiel d'évaluation définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Certifications » établit et actualise la liste des CQPM ainsi que les référentiels associés, dans le respect des conditions prévues par le présent accord et précisées par le « Dispositif des certifications professionnelles ».

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels associés, sont transmis par la CPNEFP à France Compétences, en vue de leur enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à la Caisse des dépôts et consignations.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, l'ensemble des CQPM créés ou révisés sont constitués d'un ou plusieurs blocs de compétences. Le bloc de compétences, partie intégrante d'un ou de plusieurs CQPM, atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle de l'emploi visé par le(s) CQPM associé(s) et pouvant être évaluées et validées. Il s'apparente ainsi à une activité ou à un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle. Il peut être commun à plusieurs certifications professionnelles ou spécifique à une certification particulière.

Enfin, dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire « Certifications » veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des salariés et des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux du groupe technique paritaire « Observations ».

article 52. Classement par niveau des CQPM selon le cadre national des certifications professionnelles (CNCP)

Le cadre national des certifications professionnelles (CNCP) définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, en particulier au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats de l'Union européenne.

Les critères de gradation des compétences permettent d'évaluer :

- la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle ;
- le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail ;
- le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

En application de l'article D. 6113-19 du Code du travail, le CNCP comprend 8 niveaux de qualification et précise la gradation des compétences associées à chacun de ces niveaux, allant de la maîtrise des savoirs de base pour le niveau 1 à l'attestation des capacités correspondant au niveau requis pour le doctorat, pour le niveau 8.

Le groupe technique paritaire « Certifications » détermine, en fonction des critères de gradation du CNCP, le niveau de qualification des CQPM créés ou révisés.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les CQPM existants, non révisés et classés selon les articles 10 à 13 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, sont classés par le groupe technique paritaire « Certifications » dans l'un des 8 niveaux du CNCP selon le tableau de correspondance indicatif suivant :

Classement des CQPM selon l'accord du 13/11/2014 (A, B, C, C*, D)	Classement selon le CNCP (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)
Cat. A	2 ou 3
Cat. B	3 ou 4
Cat. C	4 ou 5
Cat. C*	5 ou 6
Cat. D	6 ou 7

article 53. Enregistrement dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Le classement par niveau des CQPM selon le cadre national des certifications professionnelles, ainsi que leur constitution en blocs de compétences permettent leur enregistrement dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Afin de mettre en visibilité l'offre de certification professionnelle et les passerelles de mobilité pour les salariés, les signataires se fixent pour ambition d'inscrire l'ensemble des CQPM et des blocs de compétences associés au RNCP, à l'horizon 2022.

article 54. Accès aux CQPM et mise en œuvre du parcours

article 54.1. Accès aux CQPM

Les CQPM sont ouverts aux salariés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

article 54.2. Parcours de formation

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), du plan de développement des compétences des entreprises, du compte personnel de formation (CPF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE), à l'exclusion de la formation initiale. Toutefois, dans l'hypothèse d'une double certification, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage, s'il mobilise son CPF à cet effet.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Le parcours de formation est mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes:

1° une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire et permettant la personnalisation du parcours de formation ;

2° une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail ;

3° une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CQPM et validée par un jury paritaire de délibération.

article 54.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE) et VAE de branche

La VAE constitue un moyen d'accéder à un CQPM enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification professionnelle recherchée, dans les conditions prévues à l'article L. 335-5 du Code de l'éducation.

Afin de développer l'accès des salariés aux CQPM, les signataires conviennent d'expérimenter une VAE de branche permettant d'accéder à un CQPM enregistré ou non dans le RNCP, sans formation préalable obligatoire. La VAE de branche peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF pour les CQPM enregistrés dans le RNCP, de la Pro-A et de la POE collective.

La VAE de branche peut être mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1° une phase d'accueil, d'information-orientation et de recevabilité du dossier du candidat ;

2° une phase d'évaluation selon 3 modalités possibles :

- évaluation en situation professionnelle réelle ;
- évaluation en situation professionnelle reconstituée ;
- évaluation à partir de la présentation de projets ou activités réalisés en milieu professionnel.

3° une phase de certification, avec l'organisation d'un jury paritaire de délibération.

Pour que la demande de validation soit recevable, l'expérience professionnelle requise en lien avec le CQPM est d'un an minimum.

Lorsque la VAE de branche est réalisée de manière collective au sein d'une entreprise, elle est mise en œuvre selon les seules modalités prévues aux 2° et 3° du présent article.

article 55. Attribution des CQPM

article 55.1. Mise en œuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel d'évaluation du CQPM et au « Dispositif des certifications professionnelles ».

Elles peuvent être mises en œuvre dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les dépenses afférentes à l'organisation et au passage des évaluations des CQPM sont prises en charge, par l'Opco 2i, sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par l'Opco 2i, en lien avec les dispositifs de formation mobilisés (contrat de professionnalisation, promotion ou reconversion par l'alternance, plan de développement des compétences).

article 55.2. Jury paritaire de délibération

Le jury paritaire de délibération est composé d'un membre par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de membres pour la délégation patronale.

Les membres de la délégation patronale du jury paritaire de délibération sont désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. La délégation patronale demande aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury paritaire de délibération, de désigner leurs représentants à ce jury.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération, ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

Le jury paritaire de délibération est présidé par un membre de la délégation patronale. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

L'employeur est tenu d'accorder une autorisation d'absence aux salariés désignés pour siéger à un jury paritaire de délibération de CQPM. Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

FM

EC

SD

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de transport, de restauration et d'hébergement du salarié, dans les conditions et selon les modalités applicables, dans l'entreprise, aux déplacements professionnels et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

En application de l'article L. 6332-17 du Code du travail et du décret n° 79-251 du 27 mars 1979, l'Opco 2i peut prendre en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire, et, pour les salariés d'entreprises de moins de cinquante salariés, au remboursement des frais justifiés de transport, de restauration et d'hébergement.

La CPNEFP restreinte adresse, aux instances de l'Opco 2i, une recommandation portant sur la prise en charge des dépenses afférentes aux salariés désignés dans un jury paritaire de délibération.

article 55.3. Attribution et validation partielle

Après avoir vérifié le respect des conditions d'organisation des actions d'évaluation prévues par le « Dispositif des certifications professionnelles », et des conditions d'admission définies dans le référentiel d'évaluation, en particulier l'acquisition et la validation des compétences professionnelles, le jury paritaire de délibération attribue, sous l'autorité de la CPNEFP, le CQPM au lauréat.

Le CQPM est délivré à la condition que toutes les compétences professionnelles aient été acquises. Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des compétences professionnelles requises par le référentiel d'évaluation, le Président du jury de délibération l'informe, par écrit, des compétences professionnelles, et le cas échéant, des blocs de compétences qui ont été validés. Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des compétences professionnelles pendant un délai de 24 mois à compter de la date de délibération du jury paritaire et de 5 ans pour les blocs de compétences validés lorsque le CQPM est enregistré dans le RNCP.

Le jury paritaire de délibération transmet au groupe technique paritaire « Certifications » l'ensemble des informations relatives au processus d'attribution comprenant sa composition, sa délibération, ainsi que tout document utile à son suivi. Cette transmission vise à permettre, au groupe technique paritaire « Certifications », de s'assurer de la conformité du processus d'attribution au dispositif de certification de branche, et, le cas échéant, d'adresser au jury paritaire de délibération les actions correctives à mettre en œuvre. Lorsque le jury paritaire de délibération ne met pas en œuvre les actions correctives, la CPNEFP peut lui retirer sa capacité d'attribuer les certifications. Dans ce cas, le GTP « Certifications » assure provisoirement leur attribution.

article 56. Promotion des CQPM

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles pour tout public sur le site internet commun des groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications ».

Section 2 – Les Certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM)

article 57. Création, révision, suppression

Le Certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM) est une certification indépendante non couverte par un bloc de compétences, qui atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique à l'emploi exercé et contextualisée à la branche de la métallurgie. Il répond aux besoins en compétences des entreprises non couverts par des certifications professionnelles existantes. Il peut, à ce titre, utilement s'ajouter à un CQPM dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Certifications » décide de la création, de la révision ou de la suppression des CCPM, ainsi que de leurs référentiels.

Le CCPM comprend un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

Le référentiel de compétences identifie les compétences et connaissances associées. Pour garantir une meilleure visibilité et lisibilité des parcours professionnels, il identifie, le cas échéant, les correspondances avec les blocs de compétences des certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP ou avec des certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire spécifique (RS).

Le référentiel d'évaluation définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Certifications » établit et actualise la liste des CCPM ainsi que les référentiels associés, selon les procédures établies par le « Dispositif des certifications professionnelles ».

article 58. Enregistrement dans le Répertoire spécifique (RS)

La liste des CCPM, ainsi que les référentiels associés, sont transmis à France Compétences, en vue de leur enregistrement dans le Répertoire spécifique (RS).

Afin de mettre en visibilité l'offre de certification professionnelle, les signataires se fixent pour ambition d'enregistrer l'ensemble des CCPM dans le Répertoire spécifique, à l'horizon 2022.

article 59. Accès aux CCPM

Les CCPM sont ouverts aux salariés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, en particulier ceux engagés dans une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une validation des compétences de branche.

article 59.1. Parcours de formation

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CCPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation en complément d'un CQPM, du contrat de professionnalisation expérimental, de la Pro-A en complément d'un CQPM, du plan de développement des compétences des entreprises, du compte personnel de formation (CPF), ainsi que dans le cadre de la POE individuelle ou collective.

La préparation d'un CCPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Le parcours de formation est mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1° une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire et permettant la personnalisation du parcours de formation ;

2° une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail ;

3° une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CCPM et validée par un jury paritaire de délibération.

article 59.2. Validation des compétences par la branche

Afin de développer l'accès des salariés aux CCPM, les signataires conviennent d'expérimenter une validation des compétences de branche permettant d'accéder à un CCPM sans formation préalable obligatoire, dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification professionnelle recherchée.

La validation des compétences de branche peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF, de la Pro-A en complément d'un CQPM ou de la POE collective.

Elle peut être mise en œuvre selon les modalités suivantes :
1° une phase d'accueil, d'information-orientation et de recevabilité du dossier du candidat ;
2° une phase d'évaluation selon 3 modalités possibles :

- évaluation en situation professionnelle réelle ;
- évaluation en situation professionnelle reconstituée ;
- évaluation à partir de la présentation de projets ou activités réalisés en milieu professionnel.

3° Une phase de certification, avec l'organisation d'un jury paritaire de délibération.

Pour que la demande de validation soit recevable, l'expérience professionnelle requise en lien avec le CCPM est d'un an minimum.

Lorsque la validation des compétences de branche est réalisée de manière collective au sein d'une entreprise, elle est mise en œuvre selon les seules modalités prévues aux 2° et 3° du présent article.

article 60. Attribution des CCPM

article 60.1. Mise en œuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation sont organisées par les organismes de formation et/ou d'évaluation dûment habilités par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel d'évaluation du CCPM et au « Dispositif des certifications professionnelles ».

Elles peuvent être mises en œuvre dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les dépenses afférentes à l'organisation et au passage des évaluations des CCPM sont prises en charge, par l'Opco 2i, sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par l'Opco 2i, en lien avec les dispositifs de formation mobilisés (contrat de professionnalisation, promotion ou reconversion par l'alternance, plan de développement des compétences).

article 60.2. Jury paritaire de délibération

Le jury paritaire de délibération en charge de l'attribution des CCPM est celui visé à l'article 55.2.

article 60.3. Attribution

Après avoir vérifié le respect des conditions d'évaluation prévues par le « Dispositif des certifications professionnelles » et constaté que les candidats remplissent les conditions d'admission définies dans le référentiel d'évaluation du CCPM visé, le jury paritaire de délibération attribue, sous l'autorité de la CPNEFP, le CCPM au lauréat.

Le jury paritaire de délibération transmet au groupe technique paritaire « Certifications » l'ensemble des informations relatives au processus d'attribution dans les conditions prévues au 3ème alinéa de l'article 55.3.

article 61. Promotion des CCPM

Les CCPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles pour tout public sur le site internet commun des groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications ».

Section 3 - Les parcours de professionnalisation certifiants

article 62. Objet

Le « parcours de professionnalisation certifiant » est un parcours de formation interne à une entreprise permettant l'acquisition de savoir-faire et de compétences professionnels par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, validés par l'obtention d'une certification professionnelle. Ce parcours peut être composé d'une ou plusieurs modalités de formation et s'effectuer en totalité ou en partie en situation de travail. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, du contrat de professionnalisation et de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A).

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Certifications » examine et valide le référentiel d'évaluation du parcours de professionnalisation certifiant proposé par une entreprise.

article 63. Conditions d'attribution

Lorsqu'un parcours de professionnalisation est réalisé, les actions d'évaluation sont organisées par un organisme de formation et/ou d'évaluation dûment habilité par l'entreprise. Elles peuvent être mises en œuvre dans l'entreprise et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Après avoir vérifié, selon les actions d'évaluation organisées par l'organisme qu'elle a dûment habilité, que le candidat remplit les conditions d'admission définies dans le référentiel d'évaluation du parcours de professionnalisation visé, l'entreprise attribue la certification professionnelle au lauréat et procède à la cotation de l'emploi tenu par le salarié.

Conformément à l'article L. 6314-1, 2° du Code du travail et dans l'attente de la mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel, le parcours de professionnalisation certifiant fait l'objet d'une reconnaissance dans le cadre de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Chapitre 2 - Les certificats de qualification professionnelle et les certificats de compétences professionnelles interbranches

article 64. Développer les certifications interindustrielles

Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises industrielles communs à plusieurs branches professionnelles et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les signataires souhaitent poursuivre la création des certifications professionnelles interbranches (CQPI, CCPI). En particulier, ils entendent, d'une part, établir un partenariat avec la branche du travail temporaire dans le prolongement de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie et, d'autre part, créer des certifications professionnelles interindustrielles reconnues dans les branches relevant du champ d'intervention de l'Opco 2i.

Dans ce cadre, le Certificat de Qualification Professionnelle interindustriel (CQP2i) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi ou de plusieurs activités professionnelles d'un emploi commun à plusieurs branches professionnelles industrielles. Le Certificat de compétences professionnelles interindustriel (CCP2i) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique à l'emploi exercé et commune à plusieurs branches professionnelles.

Lorsque les certifications professionnelles interbranches et interindustrielles sont attribuées par la branche, les conditions d'attribution sont celles visées à l'article 55 et à l'article 60.

Sur proposition du groupe technique paritaire « Certifications », la CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances de l'Opco 2i en vue de la création, révision, ou suppression de certifications professionnelles interindustrielles.

Chapitre 3 - Le groupe technique paritaire « Certifications »

article 65. Missions

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire « Certifications », a pour missions :

1. D'élaborer et de faire évoluer, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, le « Dispositif des Certifications professionnelles » ;

2. De décider de la création, de la révision ou de la suppression des certifications professionnelles de la branche et de leurs référentiels associés, en veillant à limiter le nombre de certifications et en s'assurant de la complémentarité des certifications professionnelles établies par la branche avec les diplômes et les titres à finalité professionnelle. A cette fin, il établit et actualise la liste des CQPM, CCPM et des parcours de professionnalisation certifiants ;

3. De déterminer, en fonction des critères de gradation du cadre national des certifications professionnelles, le niveau de qualification des CQPM créés ou révisés en vue de leur enregistrement dans le RNCP ;

4. De valider les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le RS afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre les différentes certifications professionnelles, en particulier en garantissant une cohérence interindustrielle ;

5. De proposer, à la CPNEFP, la création, révision, ou suppression de certifications professionnelles interindustrielles ;

6. De proposer au GTP « Observations », les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles ;

7. De suivre le processus d'attribution des certifications professionnelles de branche, dans les conditions prévues au 3ème alinéa de l'article 55.3 ;

8. D'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP.

TITRE IV – Formation professionnelle continue

Chapitre 1 - Accès des salariés à la formation professionnelle

article 66. Mise en œuvre de la formation des salariés

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1° des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;

2° des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3° des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

article 67. Nouvelles modalités de formation : action de formation en situation de travail (AFEST), formation à distance, digitalisation des parcours

L'impact croissant du numérique sur l'entreprise et sur les métiers, la volonté de renforcer l'attractivité des entreprises industrielles, en particulier auprès des jeunes, la nécessité pour une entreprise performante d'anticiper et de s'adapter en permanence et l'ambition de développer l'appétence du salarié à se former et à devenir pleinement acteur de son évolution professionnelle conduisent à réinterroger le contenu de l'action de formation.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Ce parcours peut être composé d'une ou plusieurs modalités de formation et s'effectuer en totalité ou en partie à distance, ou en situation de travail.

article 67.1. Formation à distance

Lorsqu'elle est mise en œuvre en totalité ou en partie à distance, l'action de formation comprend une assistance technique et pédagogique appropriée aux objectifs visés et au bénéficiaire, pour l'accompagner dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation, afin, notamment, d'attester de son assiduité.

En particulier, les formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités - en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail. Elles intègrent de multiples ressources (vidéos, classes virtuelles, « serious games », modules de formations en ligne, communautés en ligne, applications mobiles...) en phase avec les objectifs de l'action, les besoins des utilisateurs et les contraintes techniques d'organisation d'une formation.

Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur, l'action de formation à distance est mise en œuvre en priorité sur le temps de travail.

article 67.2. Action de formation en situation de travail

L'action de formation peut également être réalisée en situation de travail (AFEST), en particulier pour la transmission des savoirs et compétences particuliers de l'entreprise.

Préalablement à sa mise en œuvre, un formateur pouvant exercer une fonction tutorale est désigné. Il définit les objectifs de la formation, les moyens et méthodes pédagogiques permettant, à partir de l'analyse des situations de travail, d'accompagner le salarié formé vers l'acquisition des savoirs, ainsi que les évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. Il formalise l'ensemble au sein d'une fiche de suivi, ou tout autre document probant.

L'AFEST est une modalité pédagogique de formation répondant à des critères d'organisation précis : elle associe, d'une part, une analyse de l'activité de travail qui doit être adaptée à des fins pédagogiques, et, d'autre part, la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail, permettant une prise de recul individualisée de l'apprenant, avec le formateur. Ces phases réflexives permettent à l'apprenant, avec le formateur, de partager une analyse de la situation de travail passée, de questionner les apprentissages réalisés et de préparer les prochaines mises en situation de travail.

Chapitre 2 – Plan de développement des compétences

article 68. Priorités dans l'élaboration et contenu

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD, ...) dans l'objectif de raccourcir les délais entre l'expression du besoin et la réponse, et de diversifier les solutions apportées aux salariés.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en certification de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emploi et en compétences.

Enfin, elles accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

article 69. Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du Code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Toutefois, un accord collectif peut définir les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, pouvant se dérouler en totalité ou en partie en dehors du temps de travail, dans les limites horaires ou de forfait, par salarié, prévues par ce même accord. En l'absence d'accord collectif, et sous réserve de l'accord écrit du salarié, les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, peuvent se dérouler, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail, dans la limite prévue par l'article L. 6321-6, 2° du Code du travail, de 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heure sur l'année.

Lorsqu'un salarié refuse la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'employeur demeure tenu à ses obligations en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier, la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A), le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

article 70. Dispositions spécifiques aux salariés en contrat de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'employeur veille à informer les salariés de leur possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle tel que prévu à l'article 10. Celui-ci peut notamment être l'occasion d'identifier un projet de transition professionnelle pour lequel le salarié a la possibilité d'adresser une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail compétente au cours de l'exécution du contrat de travail, sous réserve que l'action de formation débute au plus tard six mois après le terme du contrat de travail.

La Commission examine la demande de prise en charge dans les conditions décrites à l'article 85. Si la prise en charge du projet est acceptée, le bénéficiaire a, pendant la durée de son projet de transition professionnelle, la qualité de stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie d'une rémunération, dans les conditions prévues par la réglementation, ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il bénéficiait lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

article 71. Consultation du comité social et économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24, et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du même code.

A l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du Code du travail, au moyen de la base de données économiques et sociales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, en particulier, des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, sur la promotion ou reconversion par l'alternance, sur le compte personnel de formation, ainsi que sur les stagiaires et les contrats uniques d'insertion.

Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au précédent alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

La Commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2315-45 du Code du travail, prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.

Chapitre 3 – Développement des compétences dans les entreprises de moins de cinquante salariés

article 72. Priorités de financement de la branche

En application de l'article L. 6332-17 du Code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement mutualisé, par l'Opco 2i, des actions concourant au développement des compétences qu'elles mettent en œuvre. Les partenaires sociaux rappellent que les actions de formation réalisées en situation de travail (AFEST) constituent une modalité pédagogique qui peut être particulièrement adaptée aux salariés ayant une préférence pour la mise en situation professionnelle plutôt que l'approche strictement théorique.

Dans ce cadre, l'Opco 2i peut prendre en charge, dans les limites prévues par la réglementation, les coûts des actions de formation et de certification au titre du plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie. Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie en dehors du temps de travail, l'Opco 2i peut financer les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

D'autre part, l'Opco 2i peut également prendre en charge l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié, les dépenses exposées par les entreprises au-delà des montants forfaitaires prévus pour la prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A, les coûts des diagnostics et d'accompagnement de ces entreprises, la formation de demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Enfin, en application de l'article L. 6332-17, 5° du Code du travail, l'Opco 2i prend en charge les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier le jury prévu à l'article 55.2. Ces dépenses concernent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent.

La CPNEFP restreinte adresse, chaque année, une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités de prise en charge en matière de soutien au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

FN

EL

SD

Chapitre 4 – Compte personnel de formation

Section 1 – Principes

article 73. Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du Code du travail.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles. Elle assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires dans les conditions précisées à la section 3 du présent chapitre.

article 74. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du Code du travail. Il s'agit :

- Des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche (CQPM) et interbranche (CQPI) ;
- Des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- Des actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment les certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM) ;
- Des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Des bilans de compétences ;
- De la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- Des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du Code du travail.

Section 2 – Modalités de mobilisation du compte

article 75. Mobilisation du compte

En application de l'article L. 6323-2 du Code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées à l'article 76. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 77. La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

article 76. Demande à l'employeur

article 76.1. Forme de la demande pour une action se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail et réponse de l'employeur

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- Calendrier de l'action ;
- Part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- Prestataire pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge. Dans cette situation, sa demande d'autorisation d'absence est alors accompagnée d'un justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence, et, le cas échéant, sur l'abondement demandé.
L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence et, le cas échéant, sur l'abondement demandé vaut acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'autorisation d'absence et, le cas échéant, à l'abondement demandé est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

article 76.2. Forme de la demande pour une action se déroulant en dehors du temps de travail et réponse de l'employeur

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- Calendrier de l'action ;
- Justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
- Prestataire pressenti.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité.
L'absence de réponse sur l'abondement demandé vaut acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

article 77. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

Les dispositions visées à l'alinéa précédent s'appliquent sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte personnel de formation.

article 78. Déroulement des actions de formation

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont prioritairement organisés selon le processus suivant :

1° une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant l'individualisation des parcours ;
2° une phase de réalisation des actions de formation ;
3° une phase de certification des parcours de formation.

Section 3 – Financement

article 79. Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 74, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151- 7 du Code du travail.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du Code du travail.

article 80. Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 74 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié.

Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article 74, sont pris en charge par l'employeur.

Section 4 – Dispositions particulières relatives au contrat de chantier ou d'opération

article 81. Abondement du compte personnel de formation du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération

L'article 7.2 de l'accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie est remplacé par les dispositions suivantes :

« En application du 4ème alinéa de l'article L. 6323-11 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'une alimentation de son compte personnel de formation plus favorable.

L'abondement est de 25 euros par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite des plafonds définis en application du 1er alinéa de l'article L. 6323-11 et de l'article L. 6323-11-1 du Code du travail. Tout mois commencé compte pour un mois entier. Le cas échéant, les heures d'abondement du compte personnel de formation acquises au titre de la période courant jusqu'au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 25 euros par heure.

L'employeur effectue, pour le salarié concerné, à la fin de chaque année civile, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation. Toutefois, lorsque le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ou lorsqu'il est rompu, le calcul des droits s'effectue au plus tard à la fin du mois suivant la date de l'évènement.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), au plus tard à la fin du mois suivant le calcul des droits, une somme d'un montant égal à celui de l'abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Par dérogation à l'alinéa précédent, pour l'année 2019, l'employeur adresse au plus tard au 31 décembre 2019, à l'Opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), la liste des salariés bénéficiaires, ainsi que les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux, en vue d'assurer le suivi des comptes par la CDC. L'employeur verse à l'Opco 2i les sommes correspondant à l'abondement. Celui-ci en assure un suivi comptable distinct, au sein de la section financière provisoire consacrée au financement du compte personnel de formation. »

En cohérence, le dernier alinéa de l'article 4 de l'accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie est supprimé.

Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 1er janvier 2019.

Section 4 – Compte personnel de formation mobilisé à l'occasion d'un projet de transition professionnelle

article 82. Objet

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle visés à l'article 10.

article 83. Conditions requises

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du Code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

article 84. Forme de la demande et réponse de l'employeur

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

1° 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;

2° 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation,
- la désignation et la durée de celle-ci,
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable,
- le nom de l'organisme qui en est responsable,
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 83 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

article 85. Financement

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail.

Lorsque la Commission accepte le financement, elle prend en charge :
- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- La rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur. La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

TITRE V – Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, portant sur la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Chapitre 1 – Obligation des entreprises

article 86. Développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

article 86.1. Principes

Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;

2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131- 2 du Code du travail, composée :

a) d'une part, de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du Code du travail, dont le taux est fixé, par l'article 1599 ter B du Code général des impôts, à 0,68 % des rémunérations versées, ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, à 0,44 % ; ces dernières dispositions sont applicables à l'exclusion des entreprises affranchies en application de l'article 1599 ter A du Code général des impôts et sous réserve des déductions prévues en application de l'article L. 6241-2 du Code du travail ;

b) et, d'autre part, de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du Code du travail dont le taux est fixé à 0,55 % des rémunérations versées pour les entreprises de moins de onze salariés et à 1 % des rémunérations versées pour les entreprises d'au moins onze salariés.

3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du Code du travail, déterminée conformément à l'article 1609 quinvicies du Code général des impôts.
Toutefois, afin d'encourager le développement de l'alternance, la CSA au titre d'une année n'est pas due si l'effectif annuel des salariés en contrats en alternance dans l'entreprise, pour l'année considérée, est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif salarié annuel et si l'entreprise remplit l'une des conditions suivantes :

a) L'effectif salarié annuel des salariés en contrats en alternance dans l'entreprise progresse d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;

b) L'effectif salarié annuel des salariés en contrats en alternance dans l'entreprise progresse par rapport à l'année précédente et, en application de l'article 14.1, le nombre de salariés en contrats en alternance au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la branche progresse d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du Code du travail, dont le taux est fixé à 1 % des rémunérations versées aux titulaires.

article 86.2. Précisions relatives à la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est répartie comme suit :

1° Une part, égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage, est destinée au financement de l'apprentissage. Pour satisfaire à cette obligation de financement, une entreprise qui dispose d'un centre de formation d'apprentis, accueillant ses apprentis, peut déduire de cette fraction de la taxe d'apprentissage le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce service, dans des conditions précisées par décret. L'entreprise peut aussi déduire de cette même fraction les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions précisées par décret.

2° Le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4 du Code du travail. Pour satisfaire cette obligation, les employeurs imputent sur cette fraction de la taxe d'apprentissage :

- les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;

- les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

En application de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des rémunérations versées en 2019.

article 86.3. Versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

A l'exception du 1° de l'article 86.1 et du solde correspondant à 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due mentionné au 2° de l'article 86.2, les contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (U.R.S.S.A.F) et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du Code de la sécurité sociale.

Par dérogation à l'alinéa précédent, à l'exception du 1° de l'article 86.1 et du solde correspondant à 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due mentionné au 2° de l'article 86.2, les contributions sont versées à l'Opco 2i jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les modalités et délais prévus par voie réglementaire.

TITRE VI – ADAPTATION AUX VARIATIONS CONJONCTURELLES ET STRUCTURELLES DE L'ACTIVITÉ

Confrontées aux variations de leur activité, les entreprises doivent en permanence s'adapter.

Les signataires réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'Industrie. Ils expriment, à ce titre, leur attachement prioritaire à la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, dont l'objectif est de permettre aux entreprises de faire face aux difficultés auxquelles elles sont confrontées en privilégiant les actions qui évitent autant que possible que les ajustements se fassent au détriment de l'emploi.

Ils rappellent l'importance de mener au sein des entreprises, en particulier celles de 300 salariés et plus, des politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels permettant d'anticiper ces difficultés.

Chapitre 1 – Préserver l'emploi

article 87. Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du Code du travail, constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. En particulier, il permet de mettre à profit une période de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire, pour maintenir et développer les compétences des salariés par la mobilisation des dispositifs de formation professionnelle et de préparer le retour à une activité normale. Enfin, il permet, grâce au régime d'indemnisation, de compenser les pertes de rémunération des salariés engendrées par la période de baisse d'activité.

article 88. Accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi

article 88.1. Méthodologie et contenu

Un accord de branche peut être conclu, au niveau national ou au niveau territorial, pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord peuvent concerner l'ensemble des entreprises de la branche ou cibler un secteur déterminé. Elles sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans les emplois industriels, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

La CPNEFP restreinte est régulièrement informée du déroulement de la négociation.

A cette fin, la partie la plus diligente à la négociation informe, dès son démarrage, les membres de la CPNEFP restreinte du projet envisagé. Elle leur transmet le diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi établi pour le/les secteur(s) impacté(s) par de graves difficultés économiques conjoncturelles. A l'issue de la conclusion de la négociation, elle leur adresse le projet d'accord ouvert à signature accompagné du projet de demande de prise en charge financière.

Parallèlement, lorsque la négociation est mise en œuvre au niveau territorial, la partie la plus diligente en informe, dès son démarrage, les membres de la ou des CPREFP concernées.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

article 88.2. Financement des actions de formation prévues par l'accord

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du Code du travail.

La CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances compétentes de l'Opco 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article.

article 89. Accord de performance collective

L'accord de performance collective constitue un outil permettant aux partenaires sociaux de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou de préserver ou développer l'emploi. L'accord collectif ainsi négocié vise notamment à adapter l'organisation collective du travail aux variations d'activité, à un changement de conjoncture, à la perspective d'un investissement de moyen ou long terme, ou à un changement du lieu d'implantation de l'entreprise ou de l'établissement.

En application de l'article L. 2254-2 du Code du travail, l'accord de performance collective permet, en particulier, d'aménager la durée du travail, la rémunération et de déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'accord de performance collective peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Il comporte un préambule définissant ses objectifs et peut contenir diverses dispositions, en particulier les modalités d'information des salariés sur l'existence, le contenu et le suivi de l'accord, la faculté de chaque salarié d'en accepter ou d'en refuser l'application à son contrat de travail, les conditions de forme à respecter pour la réponse et les modalités d'accompagnement des salariés.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Dans ce cas, l'employeur peut engager une procédure de licenciement qui repose sur un motif spécifique et constitue une cause réelle et sérieuse.

Chapitre 2 : Prévenir le licenciement pour motif économique

article 90. Modification du contrat de travail pour motif économique

Afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elle pourrait être amenée à mettre en œuvre, l'entreprise confrontée à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarder sa compétitivité, privilégie, lorsque cela est possible, la modification du contrat de travail pour motif économique qui n'entraîne pour le salarié ni classement ni rémunération inférieurs.

Dès lors qu'une modification du contrat pour motif économique est envisagée, elle est proposée en application de l'article L. 1222-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le salarié dispose d'un mois à compter de la réception de la proposition par lettre recommandée avec avis de réception pour faire connaitre son refus. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans les délais visés ci-dessus, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

article 91. Reclassement

article 91.1. Reclassement interne

Les entreprises recherchent toutes les possibilités de reclassement interne pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour la communication aux salariés des postes disponibles au reclassement interne, l'employeur peut adresser une offre personnalisée à chaque salarié concerné ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.

S'il privilégie la diffusion des postes disponibles au moyen d'une liste, celle-ci comporte un délai de réflexion commun à toutes les offres, dans les conditions fixées à l'article D. 1233-2-1 du Code du travail.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie. La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur une même offre, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

En cas d'actualisation de la liste, la ou les nouvelles offres sont soumises à un délai de réflexion identique au délai de réflexion initial et courant à compter de la date de publication de ces nouvelles offres.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de chacun des délais de réflexion visés aux deux précédents alinéas vaut refus des offres.

article 91.2. Reclassement externe

Les organisations d'employeurs et de salariés de la branche peuvent apporter leur contribution à la recherche de reclassement externe des salariés, lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ont la possibilité de mettre en relation les entreprises qui envisagent ces licenciements avec celles qui font état d'un besoin en recrutement. Elles peuvent, en outre, mobiliser les outils d'accompagnement de la branche au reclassement, notamment les bourses de l'emploi qu'elles ont mises en place, ou encore les outils déployés par les centres de formation de la profession.

L'UIMM favorise les recherches de reclassement en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements collectifs pour motif économique, d'entrer des

profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer les emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

article 92. Maintien temporaire de rémunération

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, lorsque la modification emporte une diminution de la rémunération du salarié au sens de l'article L. 3141-24, I du Code du travail, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an déterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1234-1, 2°) bénéficie du maintien temporaire de cette rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 ans, et à 6 mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 5 ans.

article 93. Accès à la formation

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur assure, en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'adaptation des salariés concernés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Lorsque le salarié concerné le demande, l'entreprise examine les conditions lui permettant de développer ses compétences. Dans ce cadre, elle peut, par exemple, envisager un abondement de son compte personnel de formation.

Chapitre 3 : Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et licenciement pour motif économique

article 94. Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité

En application des articles L. 1237-17 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux disposent de la faculté de négocier, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, exclusives de tout licenciement ou de la démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié.

Ces accords collectifs ne se substituent pas aux plans de départ volontaire mis en œuvre, le cas échéant, par les entreprises qui justifient d'un motif économique en application de l'article L. 1233-3 du Code du travail.

article 95. Dispositions particulières relatives au licenciement pour motif économique

article 95.1. Information des CPREFP

Les entreprises qui envisagent le licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés en informent la ou les CPREFP concernées.

article 95.2. Préavis

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

article 95.3. Priorité de réembauche

En application de l'article L. 1233-45 du Code du travail, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Cette information précise le délai au cours duquel le salarié peut exprimer son choix en faveur d'un emploi disponible.

TITRE VII – Gouvernance

CHAPITRE Ier. – Instances paritaires nationales en matière d'emploi et de formation professionnelle

Section I. – La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

article 96. Missions

La CPNEFP a pour missions :

1° de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et dans les branches industrielles, ses évolutions prévisibles notamment sur la base des études et travaux de l'Observatoire de l'Opco 2i et du groupe technique paritaire « Observations » ;

2° de définir, dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, les orientations prioritaires de la CPNEFP restreinte et des groupes techniques paritaires « Observations », « Certifications » et « Alternance » en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de la branche, de déterminer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre et d'approuver les travaux réalisés ;

3° d'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, en particulier l'activité de l'Opco 2i et de ses délégataires ;

4° de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des autres branches industrielles, de l'Opco 2i, de France compétences, des pouvoirs publics, et plus généralement de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

5° de réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPREFP ;

6° de permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle initiale et continue.

article 97. Fonctionnement

article 97.1. Composition

La CPNEFP comprend :

a) cinq représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche ;
b) un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour éclairer ses travaux, notamment les acteurs des autres branches industrielles.

article 97.2. Réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

article 97.3. Mode de consultation et de prise de décision

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ou des groupes techniques paritaires est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur visé à l'article 97.5.

article 97.4. Secrétariat

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP.

article 97.5. Règlement intérieur

La CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus ou relevés de décisions de la CPNEFP, de la CPNEFP restreinte ainsi que des différents groupes techniques paritaires.

Section II. – La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restreinte (CPNEFP restreinte)

article 98. Missions

Sous l'autorité de la CPNEFP, la CPNEFP restreinte a pour missions :

1° de définir les priorités de financement au titre des observations prospectives des métiers et des qualifications, des certifications professionnelles, de l'alternance, du développement des compétences dans les entreprises de moins de cinquante salariés et des accords comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi. A cette fin, elle est chargée de suivre annuellement l'ensemble des dispositifs, en particulier le nombre de contrats en alternance, et de formuler des recommandations aux instances de l'Opco 2i.

2° de définir les conditions de mise en œuvre des expérimentations de la branche en matière d'emploi et de formation et d'en assurer le suivi.

3° d'assurer, le cas échéant, toute mission qui lui serait déléguée par la CPNEFP.

FN EL SD

article 99. Fonctionnement

article 99.1. Composition

La CPNEFP restreinte comprend :

a) deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche ;

b) un nombre de représentants désignés par l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

article 99.2. Réunion

La CPNEFP restreinte se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par an.

article 99.3. Secrétariat

L'UIMM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNEFP restreinte.

Section III. – Les groupes techniques paritaires de la CPNEFP

article 100. Les groupes techniques paritaires Observations, Certifications et Alternance

Trois groupes techniques paritaires agissent par délégation de la CPNEFP et dans le cadre des orientations qu'elle détermine :

1° Un groupe technique paritaire chargé des observations prospectives des métiers, des compétences et des qualifications, dénommé groupe technique paritaire « Observations » dont les missions sont précisées à l'article 3 ;

2° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les certifications professionnelles de la branche, dénommé groupe technique paritaire « Certifications », dont les missions sont précisées à l'article 65;

3° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les orientations prioritaires de la branche en matière d'alternance, dénommé groupe technique paritaire « Alternance », dont les missions sont précisées à l'article 47.

article 101. Autres groupes techniques paritaires emploi - formation

La CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires ad hoc, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

CHAPITRE 2. – Instances paritaires régionales et dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle

Section 1 – Les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

article 102. Champ d'intervention géographique

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est constituée dans chaque région administrative prévue par l'article L. 4111-1 du Code général des collectivités territoriales, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales de la région, après avis des représentants, sur la région concernée, des organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, dans la branche.
La collectivité territoriale de Corse relève de la CPREFP constituée pour la région Provence Alpes Côte d'Azur.

article 103. Missions

Chaque CPREFP a pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux de l'Observatoire de l'Opco 2i, du groupe technique paritaire « Observations » et des observatoires régionaux. En particulier, elle est informée, en application de l'article 95.1, des projets de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés ;

2° D'orienter les études et les travaux du groupe technique paritaire « Observations », en particulier sur la définition des métiers en tension, ainsi que ceux des observatoires régionaux ;

3° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière de création d'emploi, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles en région. A ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle, en particulier la négociation d'un accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi prévue à l'article 88.

4° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et à la formation, d'échanger sur le financement de l'alternance et de la formation continue. A ce titre, elle reçoit le bilan annuel d'activité du délégataire de l'Opco 2i en région.

5° De promouvoir, dans la région, la politique emploi-formation de la branche auprès des autres branches industrielles, du délégataire de l'Opco 2i, de la Région, des pouvoirs publics, et plus généralement de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle;

6° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation initiale, de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;

7° De désigner les experts, en application des articles L. 6211-2 et de l'article R. 6251-1 du Code du travail, chargés du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention des diplômes ;

8° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...)

9° De réaliser un compte rendu annuel de son activité qu'elle transmet à la CPNEFP.

article 104. Fonctionnement

article 104.1. Composition

Chaque CPREFP comprend :

a) au moins trois représentants titulaires et trois représentants suppléants désignés, au niveau national, par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche ;

b) un nombre de représentants titulaires et suppléants désignés par la(les) Chambre(s) syndicale(s) territoriale(s) de la région, égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour éclairer ses travaux, notamment les acteurs des autres branches industrielles.

Les membres suppléants siègent uniquement en l'absence des membres titulaires. Toutefois, le règlement intérieur visé à l'article 104.3 peut prévoir les conditions selon lesquelles un membre suppléant peut participer aux réunions de la CPREFP.

article 104.2. Réunions

Chaque CPREFP tient au moins deux réunions par an.

article 104.3. Règlement intérieur

Chaque CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus ou relevés de décisions.

article 104.4. Secrétariat

La délégation patronale régionale assure la tâche matérielle du secrétariat de la CPREFP.

article 104.5. Mode de consultation et de prise de décision

Lorsqu'un avis de la CPREFP est nécessaire, il est pris à la majorité simple des voix exprimées.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

Lorsqu'un avis de la CPREFP est sollicité dans un délai restreint, il peut faire l'objet, si nécessaire, d'une consultation par voie électronique dans les conditions prévues par le règlement intérieur visé à l'article 104.3.

Section 2 – Autres formes de dialogue social territorial en matière d'emploi et de formation professionnelle

article 105. Dialogue social infrarégional

Les chambres syndicales territoriales et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, ont la possibilité de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'elles déterminent.

CHAPITRE 3. – Dialogue social entre branches industrielles

article 106. Articulation des politiques d'emploi et de formation professionnelle

Dans le prolongement de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), les signataires du présent accord ambitionnent de poursuivre le dialogue avec les autres branches professionnelles industrielles sur les hypothèses d'évolution des technologies, des marchés, ainsi que des besoins en emplois, métiers et compétences.

Outre les travaux sur ces thèmes menés au sein de la CPNEFP, les signataires du présent accord souhaitent amplifier les échanges, réflexions et partenariats, avec les représentants des différentes branches industrielles, dans le cadre de travaux paritaires interbranches. Ces travaux doivent permettre de partager, d'une part, des informations sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi industriel et ses évolutions prévisibles, et, d'autre part, les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de certification professionnelle, dans l'objectif de co-construire une politique emploi-formation interindustrielle.

A cette fin, ils peuvent notamment s'appuyer sur les observations menées par le groupe technique paritaire « Observations », celles coordonnées par l'Observatoire de l'Opco 2i, ainsi que celles des observatoires régionaux de la métallurgie lorsqu'ils existent.

Enfin, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) conclus entre la(les) branche(s) industrielle(s) d'une même filière et l'Etat, contribuent à soutenir et déployer des actions spécifiques en faveur de l'attractivité des métiers, du recrutement, de l'ingénierie de formation.

TITRE VIII – Dispositions transitoires

Les dispositions des chapitres 1 à 5 du Titre II du présent accord s'appliquent aux contrats d'apprentissage, aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2020. Les dispositions du présent accord relatives aux avenants conclus au titre de la Pro-A s'appliquent à compter de son extension.

Les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation conclus avant le 1er janvier 2020 sont régis par les dispositions des accords du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et du 21 décembre 2018 relatif à des dispositions transitoires en matière de formation professionnelle et d'alternance.

Sans préjudice des dispositions prévues au sein du présent accord, en application de l'article 10.2.2 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel, l'Opcaim, pour la période courant du 1er janvier au 31 mars 2019, puis l'Opco 2i, pour la période courant à compter du 1er avril 2019, prennent en charge les coûts de la formation liés à la mise en œuvre du compte personnel de formation ainsi que les coûts de la formation des demandeurs d'emploi.

Ces financements sont accordés selon les priorités définies, pour l'année 2019, par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

TITRE IX – Dispositions finales

article 107. Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

article 108. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 31 décembre 2023.

article 109. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail, sous réserve des dispositions de l'article 81 qui entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2019 et de celles prévues au Titre VIII relatif aux dispositions transitoires.

Les dispositions de l'article 86 concernent les contributions au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage dues par les entreprises à compter du 1er janvier 2019 au titre des rémunérations versées à compter de cette même année.

article 110. Révision

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 parties conviennent de se revoir dans un délai de six mois avant l'expiration du présent accord, en vue de discuter de son éventuel renouvellement.

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.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

article 111. Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la CPNEFP en application des dispositions visées à l'article 96.

FV EL SD

article 112. Dispositions abrogées

Sont abrogés :

- l'accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance ;
- l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'exclusion des dispositions visées au titre VIII du présent accord ;
- l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, à l'exclusion des articles 10 et 26 ;
- l'accord du 21 décembre 2018 relatif à des dispositions transitoires en matière de formation professionnelle et d'alternance, à l'exclusion des articles 2 et 4 dont l'application expire au 31 décembre 2019.

article 113. Extension

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

article 114. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sont notamment mises en œuvre en application de l'article 72.

article 115. Formalités de publicité et de dépôt

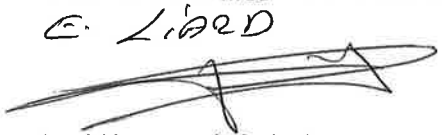
Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 8 novembre 2019

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie



- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Avenant du 22 novembre 2019 à l'Accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Article 1 – Modification de l'article 33 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Le 4ème alinéa de l'article 33 est ainsi rédigé :

« Dans ce cadre, et sur proposition de la CPNEFP restreinte établie sur la base des travaux des groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications », le présent accord définit, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cette liste comprend : »

Le dernier alinéa du même article est rédigé comme suit :

« La CPNEFP restreinte examine, chaque année, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A annexée au présent accord et décide de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant. Elle adresse la liste aux instances de l'Opco 2i. »

Article 2 – Modification des articles 49 et 51 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

L'article 49 est complété d'un 4ème alinéa ainsi rédigé :

« En vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des certifications auprès de France Compétences et de la Caisse des dépôts et consignations, ainsi que de leur enregistrement dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le Répertoire spécifique (RS), la CPNEFP délègue à l'UIMM les droits et obligations associés. Conformément à l'article 111 du présent accord, la CPNEFP assure le suivi de l'application de la présente disposition. »

En cohérence, au 8ème alinéa de l'article 51, les mots « par la CPNEFP » sont supprimés.

Article 3 – Ajout d'une annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour la branche de la métallurgie

En application de l'article 33 du présent accord, il est ajouté une annexe ainsi rédigée :

« ANNEXE : LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ELIGIBLES A LA PRO-A ELABOREE AU REGARD DES CRITERES DE FORTE MUTATION DE L'ACTIVITE ET DES RISQUES D'OBSOLESCENCE DES COMPETENCES

L'industrie doit se préparer et affronter plusieurs défis au regard des profondes mutations induites par son environnement, qu'il s'agisse de défis technologiques, démographiques, écologiques ou liés à la globalisation de l'économie :

- Des défis technologiques et numériques (conception de pièces plus légères, maitrise de nouvelles techniques et méthodes de fabrication telles que la fabrication additive, robotique

SD FN 6N

industrielle, cobotique, immotique, matériaux et technologies nouvelles, nanotechnologie, électronique embarquée, intelligence artificielle....), qui supposent de faire face à une évolution rapide des métiers pour prendre en compte les évolutions technologiques et les innovations ;

- Des défis démographiques, qui supposent de rééquilibrer la courbe des âges des salariés ;
- Des défis liés à la globalisation de l'économie générant une concurrence mondiale qui implique que chaque entreprise adapte en permanence les compétences de ses salariés ;
- Des défis écologiques et environnementaux (recyclage, gestion des déchets, évolutions réglementaires en sécurité environnementale/nucléaire, fin du diesel, moteurs hybrides, performance écologique des nouveaux matériaux et alliages...) qui supposent la mise en place sur le marché de nouveaux produits faisant appel à des technologies innovantes et nécessitant une adaptation et une évolution des compétences.

Dans ce contexte en pleine évolution, l'ensemble des secteurs de la métallurgie, qui représentent plus de la moitié de l'industrie française (aéronautique et spatial, automobile, électrique, électronique et numérique, ferroviaire, mécanique, produits métalliques, sidérurgie, nucléaire, naval et énergies marines renouvelables), sont concernés par de fortes mutations de leurs activités avec des conséquences sur leurs métiers et les compétences associées.

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire « Observations » identifie, en permanence, ces évolutions. Il distingue :

- les métiers en mutation, dont les compétences requises vont fortement évoluer dans les années à venir, qui peuvent nécessiter de nouvelles certifications (création, rénovation, disparition) et pour lesquels les évolutions substantielles du référentiel de compétences peuvent présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences ;
- les métiers en développement ou émergents, pour lesquels le nombre de salariés va augmenter significativement à court et moyen terme ;
- les métiers en tension, en particulier lorsque les difficultés de recrutement résultent de l'obsolescence des compétences.

Afin de définir les métiers les plus critiques liés à des fortes mutations d'activité et d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord s'appuient sur les travaux menés par la branche relatifs d'une part, à l'appel à contribution du comité scientifique de France Compétences pour l'établissement de la liste des métiers émergents ou en particulière évolution, et, d'autre part, aux analyses prospectives des mutations emploi-compétences menées jusqu'à présent par *l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de la métallurgie* et disponibles sur le site internet www.observatoire-metallurgie.fr .

Depuis juin 2012, 28 études nationales et régionales ont été réalisées dans ce cadre :

- *Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie (06/2012)*
- *Etude sur les besoins prospectifs en ressources humaines du secteur aéronautique et spatial (06/2012)*
- *Le secteur automobile « amont » : Etude des besoins de compétence actuels et futurs au niveau régional (02/2013)*
- *L'électronique en France : mutations et évolutions des besoins en emplois et compétences (06/2014)*
- *Etude prospective des besoins de recrutement dans la métallurgie à l'horizon 2025 (09/2014)*

SD FN GW

- *Analyse prospective emploi - formation en Basse-Normandie (12/2014)*
- *Les métiers de la maintenance en Rhône Alpes (02/2015)*
- *Etat des lieux des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants (03/2015)*
- *Etude prospective sur la filière matériel roulant ferroviaire (10/2015)*
- *Construction navale & énergies marines renouvelables : besoins futurs et préconisations (01/2016)*
- *Étude prospective des besoins en emplois et en compétences dans les secteurs de la mécanique et des machines et équipements (04/2016)*
- *Etat des lieux et analyse prospective emploi-formation en Région Hauts-de-France (11/2016)*
- *L'électronique et le numérique en France : Mutations et évolution des besoins en emplois et en compétences (01/2017)*
- *L'élaboration et la transformation des métaux par forge, fonderie et fabrication additive métallique (02/2017)*
- *Etude prospective des mutations de la construction automobile et de ses effets sur l'emploi et les besoins de compétences (04/2017)*
- *Analyse emploi-formation en région Centre Val de Loire (09/2017)*
- *Transition Energétique (09/2017)*
- *Le contrôle non destructif (09/2018)*
- *Impact du CICE et Pacte : besoin en recrutement (09/2018)*
- *Secteur naval : construction, réparation, déconstruction de navires (11/2018)*
- *Construction automobile et impact diesel (11/2018)*
- *Usinage (02/2019)*
- *Mise à Jour de l'étude portant sur la fabrication additive métallique (02/2019)*
- *Traitement des matériaux (05/2019)*
- *La coutellerie française (06/2019)*
- *Evolution des compétences dans le secteur du décolletage (09/2019)*
- *Compétences et transition des emplois en Nouvelle Aquitaine (11/2019)*
- *Compétences et formations en Occitanie (11/2019)*

Sans être exhaustif compte tenu du périmètre de la branche (près de 1 500 000 salariés, près de 42 000 entreprises), les signataires du présent accord ont repéré 18 métiers en forte mutation ou émergents, et 25 familles de métiers « cœur de métiers ou métiers stratégiques » parmi les 528 métiers « cœur de cible », identifiés par la nomenclature ROME au sein des rubriques H et I relatives à la mécanique, au travail des métaux, à l'outillage, au management et à l'ingénierie de maintenance industrielle.

Ces métiers comportent un risque d'obsolescence, voire de pénurie de compétences lié, à la fois, aux mutations qu'ils vont connaitre, qu'elles résultent des évolutions technologiques, environnementales et de globalisation de l'économie décrites au premier alinéa, et aux difficultés de recrutement lorsque ces métiers sont en tension.

S'appuyant sur les facteurs de différenciation des compétences et/ou de mutation du nouveau métier par rapport au métier existant, les analyses paritaires menées dans le cadre de l'*Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de la métallurgie* et désormais dans le cadre du groupe technique paritaire « Observations » intègrent, pour les différents métiers, les indices des mutations (nouvelles exigences en termes de compétences, repositionnement organisationnel du métier, durabilité du changement,...), ainsi qu'un positionnement systématique des métiers par

SD FN GN

rapport aux certifications professionnelles existantes, lesquelles peuvent correspondre à plusieurs métiers.

Aussi, au vu de ces travaux, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du travail, sont éligibles à la PRO-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles préparant à un des métiers ainsi identifiés.

Ils définissent la liste des métiers et des certifications professionnelles associées comme suit :

Métiers stratégiques en risque d'obsolescence des compétences, en forte mutation ou en émergence	CQP	Titres et diplômes
1. Data Analyst	CQPM « analyste statisticien pour l'industrie »	Master 2 mathématiques pour la science des masses de données de l'école Polytechnique Master 2 « Data Sciences », Telecom ParisTec Master 2 Informatique : parcours « Data & Knowledge » et « Data Scale » , Telecom ParisTech Master 2 Big Data, Polytechnique (Université Paris-Saclay) Master Systèmes décisionnels : architecture, exploration de données et optimisation. Mastère spécialisé en data sciences et business analytics de l'Essec-Centrale Paris Mastère spécialisé Big Data de Télécom Paris Tech Diplôme d'ingénieur de l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information de l'Ensai Mastère Spécialisé « Big Data : gestion et analyse des données massives », Telecom ParisTech (cette dernière formation est destinée aux diplômés en poursuite d'études ou en reconversion) Mastère Spécialisé Assurance, Actuariat et Big Data, ESILV (Ecole Supérieure d'Ingénieurs Léonard de Vinci) Mastère spécialisé Big data analyse, management et valorisation responsable, Ensimag et EMSI Grenoble (GEM)
2. Data Engineer		Expert en ingénierie informatique (CRESPA école du Campus Sciences-U Lyon) avec le Mastère Professionnel Expert en Ingénierie Informatique option Business Intelligence et Big Data Filière IAMD (Ingénierie et Applications des Masses de Données) à Télécom Nancy Expert en ingénierie informatique (EFFICOM de Lille avec son Mastère Professionnel ingénierie informatique Expert en ingénierie informatique (EPITA), avec une Majeure MTI (Multimédia et Technologies de l'Information) Expert en ingénierie informatique (ISTM Institut Supérieur de Technologie et Management) de Paris avec un MBA Management & Big Data Expert en ingénierie informatique (ESIMED)

SD FN GN

3. Data Scientist		École d'Ingénieurs ou docteur spécialisé en analyse statistique et programmation informatique (Ex : Diplôme d'ingénieur de l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information de l'ENSAI) Filière IAMD (Ingénierie et Applications des Masses de Données) à Télécom Nancy Master 2 mathématiques pour la science des masses de données de l'école Polytechnique Master 2 « Data Sciences », Telecom ParisTech Master 2 Informatique : parcours « Data & Knowledge » et « Data Scale », Telecom ParisTech Master 2 Big Data, Polytechnique (Université Paris-Saclay) Mastère spécialisé en data sciences et business analytics de l'ESSEC-Centrale Paris Mastère spécialisé Big Data de Télécom Paris Tech Mastère Spécialisé « Big Data : gestion et analyse des données massives », Telecom ParisTech (destiné aux diplômés en poursuite d'études ou en reconversion) Mastère spécialisé Big Data analyse, management et valorisation responsable, ENSIMAG et EMSI Grenoble (GEM)
4. Responsable sécurité sureté globale		Expert(e) en gestion globale des risques, CentraleSupélec Manager des risques, Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de l'Allier Manager des risques (MS), Ecole internationale des sciences du traitement de l'information (EISTI Cergy Pontoise) Manager des risques industriels (MS), CESI Manager en ingénierie et gouvernance des risques, Ecole Hubert Curien Directeur ingénierie sécuritaire, Ministère de l'intérieur - Ecole des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN) MBA Management de la sécurité, École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN), en partenariat avec HEC et Panthéon Assas Expert de la défense en management, commandement et stratégie, Ministère de la défense - Ecole de guerre MBA Enterprise Risk Management, Ecole des Ponts ParisTech MBA Enterprise Risk Management, Pôle Formation 58-89, site de Sens Expert en gestion globale des risques technologiques et environnementaux, Institut national polytechnique de Toulouse - Ecole nationale supérieure des ingénieurs en arts chimiques et technologiques (INPT/ENSIACET) Master Politiques publiques de l'École d'affaires publiques - spécialité sécurité et défense, Siences Po Master sciences, technologies, santé, mention ingénierie et management spécialité ingénierie et management ingénierie et management en sécurité globale appliquée, université de technologie de Troyes
5. Intégrateur univers robotisés	CQPM « Chargé d'intégration en robotique industrielle »	BTS « Contrôle industriel et régulation automatique » BTS « Conception et réalisation des systèmes automatiques » DUT « Génie Electrique et Informatique Industrielle » DUT « Génie mécanique et productique » Licence pro « Automatique et informatique industrielle » Licence pro « Electricité et électronique » Licence Pro Métiers de l'industrie : mécatronique, robotique

SD FN GN

6. Métiers de la fabrication additive (dont conducteur de ligne fabrication additive et conception de produits industriels)	CQPM « Pilote de systèmes de production automatisée » CQPM « conducteur de systèmes de production automatisée » CQPM « Conducteur d'équipements industriels » CQPM « Technicien (ne) de Cellule Autonome de production »	BTS Conception de Produits Industriels BTS Conception de Processus de Réalisation de Produits Licence professionnelle « Impression 3D et Fabrication Additive» Diplôme universitaire « Ingénierie et production en Fabrication additive - Impression 3D » de l'institut national polytechnique de Toulouse, Diplôme d'ingénieur de l'ENSAM de Talence en Génie mécanique, spécialité procédés avancés de fabrication par la voie de l'apprentissage en partenariat avec l'ITII Aquitaine, Diplôme de l'EiSINe, spécialité Matériaux et Génie des procédés par la voie de l'apprentissage en partenariat avec l'ITII Champagne-Ardenne Bac professionnel « Pilote de ligne de production » BTS industrie et régulation automatique TP Technicien de Production Industriel (TPI) TP Conducteur d'installation et de machines automatisées
7. Responsable systèmes de sécurité informatique	CQPM Préventeur en cybersécurité des systèmes d'information	Université Paris Est Créteil Val-de-Marne – Master spécialité sécurité des systèmes informatiques – Niv. I Université Lyon II - Master 2 OPSIE : Organisation et Protection des Systèmes d'Information pour l'Entreprise – Niv. I ENSIBS (Lorient) – Ingénieur spécialité cyberdéfense / Ingénieur systèmes de confiance – Niv. I Université Rennes I – Master mention informatique, spécialité Sécurité des Systèmes d'Information – Niv. I IIA Laval (St Berthevin) - Manager en ingénierie informatique option « Management de la sécurité des systèmes d'information – Niv. I
8. Opérateur d'usinage	CQPM « Opérateur/rice-régleur sur Machine-Outil à Commande Numérique (MOCN) par enlèvement de matière »	Bac professionnel « Technicien d'usinage » Bac professionnel « Technicien outilleur » TP Fraiseur sur machines conventionnelles et à commande numérique TP Technicien d'usinage en commande numérique LP METIERS DE L'INDUSTRIE : METALLURGIE, MISE EN FORME DES MATERIAUX ET SOUDAGE
9. Agent de maintenance (dont agents Intervenants sur site nucléaire)	CQPM Opérateur en maintenance industrielle CQPM intervenant de premier niveau sur sites nucléaires	Bac professionnel Maintenance des Equipements Industriels Bac professionnel Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés Bac Pro AERONAUTIQUE OPTION SYSTEMES Bac Pro AERONAUTIQUE OPTION AVIONIQUE Mention complémentaire (MC) maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques TP Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés TP Electromécanicien de maintenance industrielle TP Electronicien(ne) de contrôle et de maintenance TP Technicien en radioprotection (Institut national des sciences et techniques nucléaires)
10. Agent logistique	CQPM Agent logistique	TP Agent magasinier TP Préparateur de commande en entrepôt BEP Logistique et transport CAP Opérateur logistique

SD FN GN

11. Conception de produits industriels	CQPM Concepteur modélisateur numérique de produits ou de systèmes mécaniques CQPM Dessinateur d'études industrielles	Bac Pro EDPI (Etude et Définition de Produits Industriels) BTS conception des produits industriels BTS conception des processus de réalisation de produits option B production sérielle BTS conception et industrialisation en microtechniques BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle BTS conception des processus de réalisation de produits option A production unitaire DUT Génie mécanique et productique Licence Pro Mécanique SPE Métiers de la conception et de la fabrication Licence pro métiers de l'industrie : conception de produits industriels Licence pro métiers de l'industrie : mécanique Licence pro métiers de l'industrie : industrie aéronautique TP Technicien supérieur en conception industrielle de systèmes mécaniques TP Technicien d'études en mécanique
12. Conducteur de ligne	CQPM « Pilote de systèmes de production automatisée » CQPM « conducteur de systèmes de production automatisée » CQPM « conducteur d'équipements industriels »	Bac professionnel « Pilote de ligne de production » Bac Pro Plastiques et Composites BTS industrie et régulation automatique TP Technicien de Production Industriel (TPI) TP Conducteur d'installation et de machines automatisées
13. Ingénieur méthodes		Diplômes d'ingénieurs Diplômes d'ingénieurs spécialisés en mécanique génie mécanique, ingénierie des systèmes complexes... Master mention mécanique, génie mécanique, ingénierie des systèmes complexes...
14. Responsable d'équipe	CQPM « Animateur d'équipe autonome de production » CQPM « Responsable d'équipe autonome »	Des formations initiales métiers qui intègrent peu la dimension managériale : BTS « Assistance technique d'ingénieur » BTS « Conception et réalisation des systèmes automatiques » BTS « Systèmes numériques » Bac pro « Technicien d'usinage » (avec quelques années d'expérience) Bac pro « Technicien en chaudronnerie industrielle » Bac pro « Pilote de ligne de production » (avec quelques années d'expérience)
15. Responsable d'unité	CQPM « Management d'équipe autonome »	Diplômes d'ingénieurs et masters universitaires « généralistes » (management industriel) ou spécialisés dans les domaines techniques type gestion de production (avec de l'expérience)
16. Responsable maintenance	CQPM « chargé(e) de maintenance industrielle » CQPM Technicien(ne) en maintenance productive	BTS maintenance des systèmes Diplôme d'ingénieur généraliste ou spécialisé en mécanique, automatismes, électrotechnique, etc. Master en maintenance industrielle, gestion de la production, logistique, mécanique, génie industriel, génie mécanique, ingénierie des systèmes complexes Titre Professionnel Technicien Supérieur de Maintenance Industrielle TP Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés TP Electromécanicien de maintenance industrielle TP Electronicien(ne) de contrôle et de maintenance TP Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle

SD
FN
GW

17. Supply Chain Manager		Concepteur et manager de la supply chain (MS) - Ecole nationale des ponts et chaussées (ENPC) Manager Supply Chain (MSc) – NEOMA Business School Responsable en management de la supply chain – Groupe ESSEC Responsable logistique - CCI France - Réseau RLOG
18. Technicien maintenance (dont agents Intervenants sur site nucléaire)	CQPM Technicien(ne) en maintenance industrielle CQPM Technicien(ne) en maintenance productive CQPM électricien maintenancier process CQPM Mécanicien maintenancier process CQPM Hydraulicien(ne) Tout ou Rien CQPM intervenant de premier niveau sur sites nucléaires	BTS Electrotechnique BTS Maintenance des systèmes BTS Aéronautique MC Aéronautique option avions a moteurs a turbines (Niveau IV) LP Métiers de l'industrie : industrie aéronautique TP Technicien en radioprotection (Institut national des sciences et techniques nucléaires)
19. Fabrication de matériel électrique, électronique : > Bobinier en matériel électrique > Intégrateur en production électronique > Monteur-câbleur	CQPM Câbleur(euse) de faisceaux électriques CQPM Electrobobinier fabricant CQPM Electrobobinier réparateur CQPM Intégrateur câbleur aéronautique CQPM Monteur(euse) câbleur(euse) circuit imprimé équipé CQPM Monteur(se)-cableur(se) en équipements électriques CQPM Monteur câbleur en réseau et télécommunications	> CAP Préparation & Réalisation d'Ouvrages Electrique > Bac Pro Électrotechnique > Bac Pro Electrique > Titre professionnel Electricien automobile
20. traitement thermique et de surface (peintre industriel) : > Opérateur traitement de surface > Peintre industriel > Polisseur > Technicien traitement de surface	CQPM Opérateur (trice) en traitement de surface sur pièces aéronautiques (par traitement de conversion et revêtement sur alliages d'aluminium et aciers) CQPM Opérateur (trice) galvanoplaste CQPM Peintre aéronautique CQPM Peintre industriel CQPM Polisseur en micromécanique CQPM Polisseur(euse) industriel	> CAP Carosserie > CAP Conducteur d'installation de production > CAP Peintre en carrosserie > BAC Pro traitement des matériaux > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle
21. > Opérateur de production	> Equipier (ère) autonome de production industrielle > Opérateur (trice) sur machines outils de production	> CAP Agent(e) de fabrication industrielle > Bac Pro Construction des carrosseries > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques > Titre professionnel agent de fabrication industrielle

SD FN 6N

22. Responsable HSE > Responsable HSE > Ingénieur gestion des risques industriels	CQPM coordonnateur(trice) de système Q, S, E (Qualité, Sécurité, Environnement) CQPM « Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement »	> DUT hygiène, sécurité, environnement > Licence HSE > Master dans le domaine environnemental / QHSE
23. Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons : > Chaudronnier > Métallier-charpentier	CQPM Chaudronnier(ière) d'atelier CQPM Chaudronnier(ière) aéronautique CQPM Chaudronnier(ière) polyvalent CQPM Chaudronnier naval	> CAP Réalisation Industrielle en Chaudronnerie ou Soudage > CAP Serrurier Métallier / BP métallier > Bac Pro Ouvrages du bâtiment : métallerie > Bac Pro Technicien en chaudronnerie Industrielle > BTS Architectures en métal : Conception et réalisation > BTS Forge > BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle > Titre professionnel Chaudronnier (ière) > Titre professionnel Chaudronnier (ière) aéronautique > Titre professionnel Agent de fabrication d'ensemble métallique
24. Dessinateurs en électricité et en électronique : > Dessinateur - projeteur > Maquettiste	CQPM Chargé(e) de projets industriels CQPM Technicien(ne) Tests, Essais et Dépannages en Electronique CQPM Technicien(ne) développeur intégrateur en Electronique CQPM Technicien(ne) en électronique embarquée CQPM Technicien(ne) en électronique de puissance	> BTS Conception des produits industriels > BTS électrotechnique
25. Dessinateurs en mécanique et travail des métaux : > Chef de projet mécanique > Dessinateur - projeteur > Maquettiste	CQPM Chargé(e) de projets industriels CQPM Concepteur modélisateur numérique de produits ou de systèmes mécaniques CQPM Dessinateur d'études industrielles CQPM Technicien en conception de systèmes oléohydrauliques CQPM Concepteur de Systèmes Automatisés et Interfaces Associées CQPM Chargé de projets en conception mécanique assistée par ordinateur CQPM Chargé(e) d'affaire tuyauterie, chaudronnerie soudure	> Bac Pro Etude et définition de Produits Industriels > BTS Génie mécanique > BTS Architectures en métal : Conception et réalisation > BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle > BTS Conception des produits industriels > DUT Génie Mécanique et Productique > Licence pro Conception de produits industriels

SD FW GN

26. Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité : > Ingénieur d'essais > Ingénieur de production > Ingénieur méthodes > Ingénieur sûreté de fonctionnement > Ingénieur sûreté nucléaire et démantèlement > Ingénieur systèmes > Directeur technique		> Master Pro Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée > Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique ou toute autre spécialisation industrielle liée (ex : Institut national des sciences et techniques nucléaires)
27. Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production : > Directeur bureau d'études > Directeur technique > Ingénieur de production > Ingénieur génie industriel > Ingénieur matériaux > Ingénieur nanotechnologie > Ingénieur systèmes		> Master Pro Génie industriel, Mécanique, Matériaux, tout autre spécialisation industrielle liée > Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique, Electronique, Aéronautique, Matériaux ou toute autre spécialisation industrielle liée
28. Ingénieurs et cadres des télécommunications > Administrateur réseau informatique > Responsable sécurité informatique		> Master mention informatique ou mention réseaux et télécommunications > Diplôme d'ingénieur ou master en informatique, télécoms
29. Ingénieurs et cadres maintenance en informatique : > Risk manager > Directeur Systèmes d'information > Ingénieur informatique		> Master informatique ou tout autre spécialisation liée > Master Management des Systèmes d'Information > Diplôme d'école de commerce (finance, gestion, RH...) ou écoles d'ingénieur (informatique...) > Titre professionnel Responsable de projet en système d'information

industrielle > Responsable sécurité informatique		
30. Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) : > Directeur bureau d'études > Directeur R&D > Ingénieur automaticien > Ingénieur d'étude en électronique > Ingénieur électronique embarquée > Ingénieur électronique de puissance > Ingénieur électrotechnicien > Ingénieur génie industriel > Ingénieur systèmes > Ingénieur R&D	CQPM Chef de projet PLM (Product Lifecycle Management) CQPM Responsable d'affaires	> Master et Master Pro Génie industriel, ou tout autre spécialisation industrielle liée > Diplôme d'ingénieur généraliste, Génie industriel, Mécanique, Electronique, Aéronautique, ou tout autre spécialisation liée
31. Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques : > Directeur systèmes d'information > Ingénieur en informatique embarquée > Ingénieur informatique industrielle > Ingénieur roboticien > Intégrateur robotique > Mécatronicien	CQPM Chargé de projet informatique et réseaux CQPM Chargé d'intégration en robotique industrielle	> Licence Pro Automatique et informatique industrielle > Licence Pro Systèmes Informatiques et Logiciels > Master en Ingénierie informatique > Master en automatique et traitement de l'information embarqués > Master Management des Systèmes d'Information > Diplôme d'ingénieur généraliste ou ingénieur informatique, électronique, ou tout autre spécialisation liée > Titre professionnel Responsable de projet en système d'information
32. Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique : > Ajusteur-monteur > Micromécanicien	CQPM Ajusteur-monteur industriel CQPM Ajusteur (euse) outilleur en emboutissage CQPM Ajusteur (euse) Monteur (euse) de structures aéronefs CQPM Assembleur-monteur	> CAP Construction mécanique > Bac Pro Microtechniques > Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels MEI > Bac Pro Productique Mécanique > Bac Pro Pilote de ligne de Production > Mention complémentaire Opérateur-Régleur sur machines à Commande Numérique

SD FN GN

> Monteur-assembleur > Opérateur-régleur	de systèmes mécanisés CQPM Assembleur au plan industriel CQPM Assembleur composites aéronautique CQPM Conducteur de systèmes de production automatisée CQPM Conducteur d'équipements industriels CQPM Etancheur aéronautique CQPM Metteur au point en emboutissage CQPM Préparateur assembleur aéronautique CQPM Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière CQPM Opérateur(trice) monteur(euse) en milieu pyrotechnique CQPM Opérateur sur machine de frappe à froid CQPM Opérateur sur machines outils de production CQPM Régleur sur machines-outils à commande numérique de décolletage CQPM Régleur ressortier CQPM Technicien-régleur sur tours automatiques multibroches	> Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle > Titre Professionnel Opérateur (trice) régleur (euse) d'usinage en commande numérique
33. Ouvriers travaillant par enlèvement de métal : > Fraiseur > Opérateur usinage > Tourneur > Micromécanicien > Monteur-assembleur > Outilleur-mouliste	CQPM Fraiseur industriel CQPM Opérateur sur machines-outils de production CQPM Tourneur industriel CQPM Pilote de cellule fraisage Usinage à Grande Vitesse (UGV) CQPM Assembleur au plan industriel CQPM Assembleur composite aéronautique CQPM Opérateur(trice) monteur(euse) en milieu pyrotechnique CQPM Outilleur en découpe et en moule métallique CQPM Outilleur(se) de forme	> CAP Conducteur d'installation de production > Bac Pro Productique Mécanique > Bac pro technicien d'usinage > Bac pro technicien outilleur > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle > Titre Professionnel Fraiseur sur machine conventionnelle et à commande numérique > Titre Professionnel Tourneur sur machine conventionnelle et à commande numérique > CAP Outillages en moules métalliques > CAP Outillage en outils à découper et à emboutir > Bac Pro technicien modeleur > Bac Pro Maintenance des équipements industriels > BTS Constructions métalliques > BTS Génie mécanique > Titre professionnel Mécanicien outilleur en découpage et emboutissage

SD
FN
GN

34. Ouvriers de la métallurgie, mécanique, métallerie, serrurerie, montage: > Fraiseur > Opérateur usinage > Opérateur en fonderie > Opérateur de forge > Opérateur matériaux composites > Opérateur de production > Opérateur de transformation des métaux > Stratifieur > mouliste > Tourneur	CQPM Assembleur composites aéronautique CQPM Coquilleur CQPM Equipier (ère) autonome de production industrielle CQPM Fraiseur industriel CQPM Mouleur-noyauteur CQPM Opérateur sur machines outils de production CQPM Opérateur en fonderie cire perdue CQPM Opérateur de fusion CQPM Opérateur(trice) en tôlerie CQPM Opérateur sur machines à commande numérique de transformation de la tôle CQPM Opérateur de transformation métallurgique en laminage à chaud de produits longs CQPM Opérateur de transformation métallurgique en aciérie CQPM Opérateur de transformation métallurgique en forgeage CQPM Opérateur(trice) matériaux composites haute performance CQPM Technicien en matériaux composites hautes performances CQPM Tourneur industriel CQPM Pilote de cellule fraisage Usinage à Grande Vitesse (UGV) CQPM Lamineur à chaud	> Bac Pro Fonderie > CAP Conducteur d'installations de production > Bac pro technicien d'usinage > Bac pro technicien outilleur > Bac Pro Productique Mécanique > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle > Titre professionnel Agent de fabrication d'ensembles métalliques
35. Ouvriers de l'électricité et de l'électronique > Monteur-câbleur > Bobinier en matériel électrique	CQPM Monteur (euse) câbleur (euse) circuit imprimé équipé CQPM Câbleur de faisceaux électriques CQPM Monteur(se)-cableur(se) en équipements électriques CQPM Monteur câbleur en réseau et télécommunications CQPM Intégrateur câbleur aéronautique CQPM Electrobobinier fabricant CQPM Electrobobinier réparateur	> CAP Préparation & Réalisation d'Ouvrages Electrique > Bac Pro Électrotechnique > Bac Pro Electrique > Titre professionnel Electricien automobile

SD FV GW

36. Ouvriers en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie : > Opérateur matériaux composites > Opérateur de transformation des métaux > Stratifieur mouliste	CQPM Assembleur composites aéronautique CQPM Opérateur(trice) matériaux composites haute performance CQPM Opérateur de transformation métallurgique en laminage à chaud de produits longs CQPM Opérateur de transformation métallurgique en forgeage CQPM Opérateur de transformation métallurgique en aciérie CQPM Opérateur(trice) en tôlerie CQPM Opérateur sur machines à commande numérique de transformation de la tôle	> CAP modèles et moules céramiques > CAP Métiers de la fonderie > CAP Agent de maintenance des industries de matériaux de construction et connexes > CAP conducteur d'installation de production > CAP Composites, Plastiques Chaudronnés > Bac Pro Plasturgie > Bac Pro mécanique > Bac Pro en automatisme
37. Régleurs : > Opérateur-régleur	CQPM Metteur au point en emboutissage CQPM Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière CQPM Opérateur(trice) sur machine de frappe à froid CQPM Opérateur(trice) sur machines outils de production CQPM Régleur sur machines-outils à commande numérique de décolletage CQPM Régleur ressortier CQPM Technicien-régleur sur tours automatiques multibroches	> CAP conducteur d'installation de production > Bac Pro Fonderie > Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels MEI > Bac Pro Productique Mécanique > Bac Pro Pilote de ligne de Production > Titre Professionnel Agent de fabrication industrielle
38. Soudeurs	CQPM Soudeur(se) industriel	> CAP Serrurier métallier > CAP Réalisation Industrielle en Chaudronnerie ou Soudage > Bac Pro technicien en chaudronnerie industrielle > Bac techno STI2D (développement durable) > MC technicien(ne) en soudage > Titre professionnel soudeur (euse) > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques
39. Techniciens des industries de process : > Technicien en automatismes > Technicien méthode	CQPM Concepteur de systèmes automatisés et interfaces associées CQPM Technicien(ne) d'atelier en installations automatisées (TAIA) CQPM Technicien(ne) en industrialisation et en amélioration des processus CQPM Technicien(ne) préparateur méthodes de	> Bac Pro Maintenance des équipements industriels > Bac Pro Pilotage de ligne de production > Bac techno STI Sciences et technologies des industries et du développement durable > BTS Fonderie > BTS Contrôle industriel et régulation automatique > BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques > BTS Conception des processus de réalisation de produits > BTS Conception des processus de découpe et d'emboutissage > BTS Conception et industrialisation en construction navale > BTS Assistance technique d'ingénieur

	fabrication aéronautique et spatiale	> DUT Génie Electrique et Informatique Industrielle > Licence pro systèmes automatisés réseaux et informatique industrielle > Licence Pro Métiers de l'industrie : métallurgie, mise en forme des matériaux et soudage > Titre professionnel Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle > Titre professionnel Technicien supérieur méthodes d'industrialisation
40. Techniciens en électricité et en électronique : > Technicien(ne) en conception d'études et développement électronique > Technicien de tests en électronique > Technicien en électronique > Technicien installation d'équipements industriels > Technicien intallation et maintenance électronique	CQPM Technicien(ne) développeur intégrateur en Electronique CQPM Technicien(ne) en électronique embarquée CQPM Technicien(ne) en Electronique de Puissance CQPM Technicien(ne) tests, essais et dépannages en électronique CQPM Electricien(ne) maintenance process	> BTS Systèmes numérique > BTS Assistance technique d'ingénieur > BTS Informatique industrielle > BTS Maintenance des systèmes > DUT Mesures Physiques > DUT Génie Electrique et Informatique Industrielle > Licence pro Electricité et Electronique > Titre professionnel agent de fabrication d'ensembles métalliques
41. Techniciens en mécanique et travail des métaux : > Technicien méthode > Technicien usinage	CQPM Fraiseur industriel CQPM Pilote de cellule fraisage Usinage à Grande Vitesse (UGV) CQPM Technicien(ne) en industrialisation et en amélioration des processus CQPM Technicien(ne) préparateur méthodes de fabrication aéronautique et spatiale CQPM Technicien(ne) d'usinage sur machines outils à commande numérique CQPM Tourneur industriel	> Bac Pro technicien outilleur > Bac Pro technicien d'usinage > BTS Productique mécanique > BTS Conception des processus de réalisation de produits > BTS Assistance technique d'ingénieur > BTS Forge > BTS Industrialisation des Produits Mécaniques > Titre professionnel Technicien méthodes et préparation en mécanique industrielle > Titre professionnel Technicien supérieur méthodes d'industrialisation > Titre professionnel Technicien de production sur lignes automatisées > Titre professionnelle Technicien d'usinage en commande numérique
42. Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement : (dont agents Intervenants sur site nucléaire) > Technicien installation et	CQPM Agent qualifié de maintenance en ascenseurs CQPM Electricien(ne) maintenance process CQPM Hydraulicien(ne) Tout ou Rien CQPM Mécanicien maintenancier process CQPM Mécanicien(ne) en machines tournantes sous pression (installation - maintenance) CQPM Mécanicien en	> CAP AERONAUTIQUE OPTION STRUCTURES (CAP comme porte d'entrée pour le Bac Pro) > Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels > Bac Pro aéronautique option structure > BTS Maintenance des systèmes > BTS Contrôle industriel et régulation automatique > BTS Environnement et sécurité > DUT Environnement et sécurité > Licence pro management des organisations spécialité qualité, sécurité, environnement

SD FN GN

maintenance électronique > Technicien maintenance > Technicien HSE	robinetterie industrielle CQPM Technicien en maintenance de systèmes oléohydrauliques CQPM Technicien froid (installations de réfrigération et/ou de conditionnement de l'air) CQPM Technicien(ne) en maintenance de matériel de levage CQPM Technicien de service maintenance en ascenseurs CQPM Technicien(ne) en maintenance industrielle CQPM Technicien(ne) de maintenance de matériels de manutention CQPM Technicien de maintenance productive CQPM Préventeur santé-sécurité au travail et environnement CQPM intervenant de premier niveau sur sites nucléaires	TP Technicien en radioprotection (Institut national des sciences et techniques nucléaires)
43. Tuyauteurs Tuyauteur industriel	CQPM Tuyauteur(euse) industriel(le)	> CAP Réalisation Industrielle en Chaudronnerie ou Soudage > Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle > Titre professionnel Tuyauteur industriel

Article 4 – Durée

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Article 5 – Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenant rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sont notamment mises en œuvre en application de l'article 72

de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

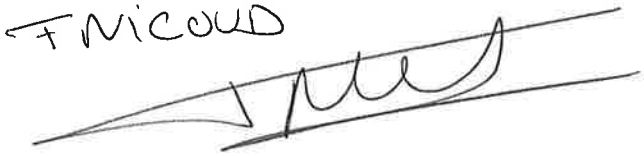
Article 7 – Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019

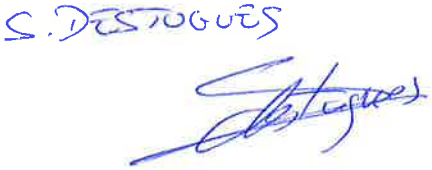
- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC



- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.



- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.