

# ACCORD NATIONAL DU 7 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Les signataires considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie et, en particulier, de l'industrie métallurgique.

Dans cet objectif, ils souhaitent apporter aux entreprises et aux salariés de la métallurgie les moyens adaptés à leurs besoins respectifs en compétences et en qualifications, afin de faire face aux nouveaux défis économiques, technologiques et démographiques.

Les signataires souhaitent trouver un équilibre pour, d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés dans les entreprises industrielles en permettant à chacun d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et compétences tout au long de la vie professionnelle, et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel, dans un objectif commun de sécurisation des parcours professionnels.

Ils conviennent ainsi de renforcer la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi à travers le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, et de développer les partenariats avec les différents acteurs dans le cadre de conventionnements apportant les cofinancements nécessaires au développement de la formation professionnelle des personnes, quel que soit leur statut.

Ils confirment leur volonté de développer leur politique de certification paritaire des qualifications professionnelles dans la branche, tant par la voie de la formation que par celle de la validation des acquis de l'expérience.

Ils réaffirment leur volonté de maintenir une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Les signataires conviennent que le présent accord ne constitue qu'une première étape. Ils souhaitent définir les orientations de la politique de formation professionnelle dans la branche, et adapter ces orientations dans le cadre d'un accord général en 2010.

## I – SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### Article 1 – Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2008 et du 5 octobre 2009, les signataires conviennent de renforcer et de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, pour lesquels une formation pourrait concourir à leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

A cette fin, ils décident que la contribution correspondant à la part de la participation des entreprises au titre du plan de formation, visée à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'article 3 du présent accord, et égale à 0,1 % des rémunérations versées au cours de l'année de référence, est affectée, prioritairement, à la prise en charge des dépenses liées à la qualification ou à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Cette contribution est affectée, en premier lieu, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels visé à l'article L. 6332-18 du code du Travail, dans les conditions déterminées à l'article 4.1 du présent accord.

En second lieu, elle peut également être affectée à la prise en charge des frais de formation au bénéfice de salariés, notamment ceux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994, ci-après désigné OPCAİM.

## **Article 2 – Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée**

Les signataires décident de maintenir leurs efforts pour la formation professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans l'objectif de renforcer l'accès de ces salariés à un emploi durable, notamment dans la métallurgie.

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

Les signataires demandent aux entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée de favoriser l'accès de ces salariés à la formation professionnelle.

A cette fin, bénéficient d'une prise en charge préférentielle des frais de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAİM, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui suivent, à leur initiative en accord avec l'employeur, ou à l'initiative de l'employeur :

1°) une action de formation professionnelle ayant pour objet l'obtention d'un CQPM, d'un CQPI, d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle, ou d'une autre certification inscrite sur la deuxième liste établie par la CPNE ;

2°) une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou une action de formation complémentaire nécessaire pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;

3°) une action de bilan de compétences.

Enfin, il résulte des dispositions de l'article 1 du présent accord que le taux de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée est porté au montant prévu à l'article L. 1243-8, alinéa 2, du code du Travail(1). Cette disposition s'applique aux contrats de travail à durée déterminée ouvrant droit à cette indemnité dans les conditions définies à l'article L. 1243-8 et dont le terme convenu arrive à échéance à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## **Article 3 – Dispositions de coordination**

I – Les dispositions de l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 sont abrogées, à l'exception de ses alinéas 4 et 5.

II – L'accord national du 20 juillet 2004 est ainsi modifié :

1°) A l'article 31, l'alinéa 7 est ainsi rédigé :

« - la part, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation,

---

(1) Soit 10 % à la date de conclusion du présent accord.

visée à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'article 3, I, de l'accord national du 7 décembre 2009 ; »

2°) A l'article 32, l'alinéa 8 est ainsi rédigé :

« - les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises au titre de la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; »

3°) A l'alinéa 3 de l'article 33, la totalité du membre de phrase situé après les mots « R. 964-13 du code du Travail ; » est supprimée et remplacée par le membre de phrase suivant : « *part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, visée à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'article 3, I, de l'accord national du 7 décembre 2009 ;* »

#### **Article 4 – Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

Pour assurer ses missions, le FPSPP dispose, notamment, des ressources suivantes :

1°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;

2°) les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Dans la métallurgie, les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'OPCAIM.

Les signataires décident d'imputer et de répartir ces sommes entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et la participation des entreprises au titre du plan de formation, dans les conditions définies ci-après.

##### **Article 4.1 – Entreprises de moins de 10 salariés**

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont calculées comme suit.

Les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la contribution professionnalisation. Ces sommes sont prélevées dans la limite de 13 % de la contribution professionnalisation due par ces entreprises.

Le solde des sommes à verser par les entreprises de moins de 10 salariés au FPSPP est prélevé sur les sommes dues par ces entreprises au titre de la contribution relative au plan de formation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

##### **Article 4.2 – Entreprises de 10 salariés et plus**

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont calculées comme suit :

1°) les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution visée à l'article 1 du présent accord ;

2°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution visée à l'article 1 du présent accord, le solde est prélevé sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution professionnalisation, dans la limite de 13 % de cette contribution ;

3°) lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution visée à l'article 1 du présent accord, majorées de 13 % des sommes dues au titre de la professionnalisation, le solde est prélevé sur les sommes versées par les entreprises au titre du plan de formation.

### **Article 4.3 – Modalités de suivi**

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 4 sont examinés annuellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie (CPNE). En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation d'adaptation.

### **Article 5 – Contractualisation et cofinancement**

#### **Article 5.1 – Définition des orientations**

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie, la CPNE est chargée de définir les orientations et les objectifs des conventions-cadres – nationales ou territoriales – concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau territorial, les CPREFP ou les CPTE s'assurent de la mise en œuvre des orientations et des objectifs définis par la CPNE.

#### **Article 5.2 – Modalités de mise en œuvre**

Au niveau national, les conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi, ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, les conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les Chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les Régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

#### **Article 5.3 – Modalités de cofinancement**

Le conseil d'administration de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions, ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadres visées au présent article 5 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'État, des Régions, de Pôle Emploi, ou de tout autre partenaire.

#### **Article 5.4 – Modalités de suivi**

Au niveau national, la CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées au présent article 5.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une délégation restreinte de la CPNE est chargée d'analyser les conditions de mise en œuvre des conventions-cadres, et d'en suivre l'exécution.

Cette délégation est composée :

- de 2 représentants titulaires pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Au niveau territorial, les CPREFP ou les CPTE sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

## **II – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)**

### **Article 6 – Portabilité du DIF**

Conformément à l'article L. 6323-18 du code du Travail, les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions définies ci-après.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM décide de la répartition de l'imputation de la portabilité du DIF entre la fraction de 0,1% visée aux articles 27 et 29 de l'accord national du 20 juillet 2004 (0,1 % DIF) et la section professionnalisation.

### **Article 7 – Financement du DIF**

Dans le cas où une obligation de provision comptable et fiscale au titre du DIF serait mise à la charge des entreprises, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation pour examiner l'évolution du prélèvement de la fraction de 0,1 % visée aux articles 27 et 29 de l'accord national du 20 juillet 2004 (0,1 % DIF).

## **III – PROFESSIONNALISATION**

### **Article 8 – Simplification et développement des contrats de professionnalisation**

Les signataires décident de développer et de simplifier les modalités de financement des contrats de professionnalisation, prévues aux articles 3 et 4 de l'accord national du 20 juillet 2004.

#### **Article 8.1 – Objet des contrats de professionnalisation**

Les signataires rappellent l'ambition, inscrite dans l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, de maintenir, voire d'augmenter, le nombre de contrats en alternance dans la branche, et en particulier le nombre de contrats de professionnalisation.

Afin d'accompagner les mesures prises dans le cadre de cet accord, ils décident des mesures suivantes :

**I** – L'entreprise qui organise un des parcours de professionnalisation visés à l'alinéa 4 de l'article 3 de l'accord national du 20 juillet 2004, délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les signataires rappellent que ces parcours sont présentés par les entreprises, et validés par un groupe technique paritaire nommé « GTP Qualifications », agissant par délégation de la CPNE.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation mis à sa disposition en application de l'article L. 6315-2 du code du Travail.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours de professionnalisation dans le déroulement de carrière du salarié.

**II** – Conformément à l'article L. 6314-1, 2°, du code du Travail, après l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, il est ajouté une annexe IV ainsi rédigée :

« ANNEXE IV

**PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION**

*Les parcours de professionnalisation visés à l'alinéa 4 de l'article 3 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.*

*Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.*

*Le parcours de professionnalisation – réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie – doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours. »*

**Article 8.2 – Financement des contrats de professionnalisation**

Afin de faciliter la conclusion de contrats de professionnalisation dans les entreprises de la métallurgie, les signataires souhaitent simplifier les modalités de prise en charge financière de ces contrats par l'OPCAIM, tout en préservant la politique de la branche, notamment en matière d'individualisation des parcours de formation.

A cet effet, ils confient au groupe de travail paritaire visé à l'article 12 du présent accord le soin d'étudier et de formuler des propositions en ce sens.

**Article 9 – Périodes de professionnalisation**

En application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les signataires décident que la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation visées aux articles 12 et suivants de l'accord national du 20 juillet 2004 est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- 1°) aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- 2°) aux actions de bilan de compétences ;
- 3°) aux actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'aux actions de formation complémentaires nécessaires pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;
- 4°) aux actions de formation industrielle personnalisée, telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI) ;
- 5°) aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'une certification reconnue par le marché, inscrite sur la deuxième liste établie par la CPNE.

**IV – DISPOSITIONS INTERPRETATIVES DE L'ACCORD NATIONAL DU 20 JUILLET 2004**

**Article 10 – Contrats de professionnalisation**

Les signataires précisent que, en instituant, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2004, à l'article 3 de l'accord national du 20 juillet 2004, la possibilité de fixer, si besoin est, à une durée de vingt-quatre mois, la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une

durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, et en désignant les trois premières années d'application de cette mesure, ils ont entendu non pas limiter à ces trois années la durée de ladite mesure, mais garantir à celle-ci une durée minimale d'application, en vue d'assurer la pertinence du bilan qui serait fait au terme de cette période.

De même, les signataires précisent que, en instituant, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, à l'article 3 de l'accord national du 20 juillet 2004, la possibilité de fixer, si besoin est, à 50 % la durée du parcours de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation, et en désignant les trois premières années d'application de cette mesure, ils ont entendu non pas limiter à ces trois années la durée de ladite mesure, mais garantir à celle-ci une durée minimale d'application, en vue d'assurer la pertinence du bilan qui serait fait au terme de cette période.

Par le présent article, auquel ils donnent, en tant que de besoin, un caractère interprétatif, les signataires précisent que les mesures prévues à l'article 3 de l'accord national du 20 juillet 2004 ont été maintenues pour une durée indéterminée au terme de leurs trois premières années d'application.

### **Article 11 – Droit individuel à la formation**

Les signataires précisent que, en instituant, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, d'une part, à l'article 27 de l'accord national du 20 juillet 2004, l'obligation pour les entreprises employant moins de dix salariés de verser à l'OPCAIM une fraction de 0,1 % prélevée sur le solde de la contribution visé à l'article R. 6331-2, 2°, (anc. art. L. 952-1, 2°) du code du Travail, et, d'autre part, à l'article 29 du même accord, l'obligation pour les entreprises employant dix salariés ou plus de verser à l'OPCAIM une fraction de 0,1 % sur la contribution de 0,9 % due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, et en désignant les trois premières années d'application de ces mesures, ils ont entendu non pas limiter à ces trois années la durée desdites mesures, mais garantir à celles-ci une durée minimale d'application, en vue d'assurer la pertinence du bilan qui serait fait au terme de cette période.

Par le présent article, auquel ils donnent, en tant que de besoin, un caractère interprétatif, les signataires précisent que les mesures prévues aux articles 27 et 29 de l'accord national du 20 juillet 2004 ont été maintenues pour une durée indéterminée au terme de leurs trois premières années d'application.

## **V – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 12 – Simplification et développement de la formation professionnelle**

Dans la continuité du présent accord, et en vue de concourir à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation au début du deuxième trimestre 2010, afin de procéder à la transposition, dans la branche, des nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. A cette occasion, ils conviennent d'aborder, notamment, les thèmes suivants :

- l'orientation professionnelle tout au long de la vie et ses outils, en lien avec l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* ;

- le développement des CQPM et des CQPI et les modalités d'indemnisation des salariés participant aux jurys de délibération ;

- le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et ses modalités d'application aux CQPM et CQPI ;

- le plan de formation et ses modalités de mise en œuvre ;

- le développement et la simplification des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) ;

- les modalités de l'exercice de la fonction tutorale ;

- la réflexion sur des socles de compétences ;
- les missions de l'OPCAIM.

En outre, les signataires conviennent d'examiner, dans le cadre de la négociation ouverte sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de mise en œuvre, dans la branche, du bilan d'étape professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du Travail.

Pour préparer la négociation sur la formation professionnelle du premier semestre 2010, les signataires décident de mettre en place un groupe de travail paritaire, au plus tard au cours du mois de février 2010.

Afin de fournir à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche professionnelle une information plus accessible sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle, les signataires conviennent, dès à présent, de réunir dans un accord unique, l'ensemble des dispositions des accords nationaux relatives à la formation professionnelle, sur la base du « *Recueil des accords nationaux relatifs à la formation professionnelle* » établi paritairement le 13 avril 2006. A cette fin, les signataires décident de réunir un groupe technique paritaire au cours du deuxième trimestre 2010.

### **Article 13 – Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les champs d'application territoriaux et professionnels respectifs des accords qu'elles modifient ou complètent.

### **Article 14 – Dépôt**

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

### **Article 15 – Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, à l'exception de l'article 8.1 qui entre en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt visé à l'article précédent.