

REGLES DE FONCTIONNEMENT

Les organisations signataires de la convention collective du 31 mai 1985 ont établi conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 les règles de fonctionnement de la commission paritaire territoriale de l'Emploi dont le champ de compétence géographique sera identique au champ d'application de la convention collective susvisée.

La commission paritaire de l'emploi se réunira au moins deux fois par an. Le GIMM assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Les procès verbaux des réunions seront transmis par le GIMM à la commission nationale de l'Emploi.

I – Emploi

La commission territoriale de l'Emploi aura pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial,
- d'étudier la situation de l'emploi sur l'évolution au cours des mois précédents et sur l'évolution prévisible,
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

La commission paritaire fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces emplois de l'introduction et du développement des nouvelles technologies en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes à même de lui apporter des renseignements utiles (ANPE, ASSEDIC, AFPA, APEC, INSEE...).

II – Licenciement collectif pour motif économique

La commission paritaire sera informée (par les entreprises) de tout projet de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés.

Elle pourra être **saisie** dans les conditions prévues à l'accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 10 octobre 1986.

Dans ce cas, la réunion devra avoir lieu dans les délais de 30, 45 ou 60 jours devant s'écouler entre la notification des licenciements à l'administration et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise la commission pourra être saisie, elle s'efforcera d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation.

Au cas où des problèmes de conversion se poseraient, des représentants de la commission pourront être associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986.

La commission communiquera aux cellules de conversion tous renseignements dont elle dispose en matière de prévisions d'emploi et de qualification.

La commission attachera un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

III – Rôle en matière de formation

Promotion de la politique de formation de la profession

La commission est chargée de promouvoir la politique de formation de la profession en remplissant les missions suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et rechercher avec les Pouvoirs Publics et les Organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,

- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre,
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

La commission s'attachera à utiliser les conclusions des études sur l'évolution de l'emploi pour définir les orientations, la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Ce faisant, elle portera une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications.

Les observations et propositions qu'elle pourra être amenée à formuler dans ce but se référeront notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formations dans la métallurgie.

La commission sera régulièrement informée :

- des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession,
- des moyens mis en œuvre aux plans régional et territorial, par la profession notamment, pour développer les formations correspondantes.

Formations en alternance

La commission concourra à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en œuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

- *Développement du contrat de qualification*

La commission a un rôle à jouer dans le développement des contrats de qualification.

Dans ce but elle pourra par délégation de la commission nationale et pour répondre aux besoins de qualification identifiés à son échelon, contribuer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification.

- *Bilan des contrats de formation en alternance*

La commission est chargée d'établir, au cours de ses réunions, un bilan des contrats conclus dans les entreprises de son ressort et de le transmettre à la commission nationale. A cette occasion, elle veille à ce que soit recherché, compte tenu de la situation régionale et locale de l'emploi et en prenant en considération, d'une part les possibilités des entreprises et d'autre part les caractéristiques des jeunes recherchant un emploi, un équilibre entre les trois contrats. Elle transmet ces orientations aux organismes de mutualisation agréés dans la profession.

Congé individuel de formation

La commission a un rôle d'information et d'orientation des salariés souhaitant bénéficier d'un congé individuel de formation. Elle exerce ce rôle en définissant les formations qu'elle considère comme prioritaires.

Elle définira les priorités professionnelles et territoriales que devront tendre à orienter les salariés vers des activités ou des secteurs susceptibles d'offrir des garanties d'emploi.

Les propositions de la commission seront transmises aux FONGECIF compétents.

La Commission établira la liste des stages susceptibles d'être pris en charge prioritairement afin d'informer les salariés sur les formations offrant les meilleures garanties et susceptibles d'être prises en charge prioritairement.

Fait à Besançon, le 6 mai 1988

Pour le Groupe des Industries Métallurgiques

Pour l'Union Départementale des Syndicats
CFTC du Doubs de la Métallurgie

Pour l'Union Départementale des Syndicats
Confédérés CGT-FO de la Métallurgie

Pour le Syndicat des Cadres de la Métallurgie
CFE-CGC

Pour l'Union Mines Métaux CFDT de Franche-
Comté