

Brochure n° 3109

Accord nationaux

MÉTALLURGIE

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151137M

PRÉAMBULE

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce nouveau contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Aussi ils 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 métallurgique, de ses emplois et des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils 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 des connaissances et compétences et de les actualiser 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, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

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, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de mettre en place les moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils décident d'accentuer les efforts, en partenariat avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, 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. Dans ce cadre, ils affirment le rôle majeur de la branche et des entreprises dans l'information, le conseil et l'orientation professionnelle des salariés des entreprises industrielles.

Ils maintiennent leur volonté de développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la 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.

Au-delà de leur politique d'anticipation des besoins et de certification, ils réaffirment leur volonté d'adapter l'offre de formation à l'évolution des besoins en compétences des entreprises industrielles et de leurs salariés, dans le cadre d'une vision transversale avec les différents secteurs industriels.

Ils reconnaissent, à ce titre, l'intérêt particulier dans le cadre d'une même filière d'encourager les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes à engager une réflexion concernant leurs besoins respectifs et mutuels en matière de formation professionnelle.

Ils réaffirment également leur volonté de développer les partenariats avec les différents acteurs, notamment dans le cadre de cofinancements.

Ils souhaitent ainsi définir une politique ambitieuse de formation initiale et continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant l'accès de l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, à la formation professionnelle.

Les formations en alternance, notamment par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), constituent, avec le dispositif de certification et qualification, le socle du dispositif de la politique de formation de la branche.

Les signataires entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, notamment par une amélioration des garanties de rémunération applicables aux contrats en alternance.

Le présent accord constitue une nouvelle étape de la politique de formation professionnelle de la branche de la métallurgie et participe concrètement à son ambition de développement de l'emploi et des compétences dans la branche. Il s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs aux voies et moyens du dialogue social, à l'égalité professionnelle, et, plus particulièrement, avec les accords nationaux en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés et avec l'accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A travers cet accord unique, les signataires offrent, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible et accessible sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Enfin, ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie, par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille, et leurs salariés, aux réalités du monde industriel.

TITRE I^{ER}

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS

CHAPITRE I^{ER}

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie est mis en place sous la forme d'un groupe technique paritaire agissant par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « observatoire ».

Article 1^{er}

Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment 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 sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit 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, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales, et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Article 2

Fonctionnement de l'observatoire : le groupe technique paritaire « observatoire »

2.1. Orientation, validation des études et analyses

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire « observatoire » choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'observatoire doit mener.

A cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

2.2. Financement

Le groupe technique paritaire « observatoire » détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 77 du présent accord (OPCAIM), le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCAIM assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

2.3. Suivi des études et des analyses

Le groupe technique paritaire « observatoire » assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les résultats des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés à la CPNE.

Ces résultats permettent à la CPNE notamment de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier, pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

2.4. Promotion de méthodes et outils

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire « observatoire » peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Article 3

Communication et diffusion des études et des analyses

Les études et les analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont conservées par l'OPCAIM qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE.

Le groupe technique paritaire « observatoire » décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doit notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

A cette fin, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

L'enveloppe financière visée à l'article 2.2 du présent accord tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

CHAPITRE II

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 4

Attractivité des métiers

4.1. Partenariats avec l'éducation nationale

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômes professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi régulier par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, ainsi que des représentants des ministères concernés.

La CPNE et les CPREFP sont informées de la conclusion de l'accord visé au présent article.

4.2. Partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont, notamment, Pôle emploi, les régions, les FONGECIF et les missions locales.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

La CPNE et les CPREFP sont informées des conventions de partenariats conclues, respectivement au niveau national et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

4.3. Rôle des comités d'entreprise

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du travail.

Section 2

Outils de l'orientation professionnelle

Article 5

Entretien professionnel et entretien professionnel de deuxième partie de carrière

5.1. Objectif et contenu

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45^e anniversaire et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 8 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie. Cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens ont un objet distinct de celui des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ils peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils ont notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les entreprises veillent à informer les salariés, à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences. Elles veillent à fournir aux salariés les éléments nécessaires à la tenue du passeport orientation et formation prévu à l'article 6 du présent accord.

Le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

5.2. Dispositions spécifiques aux représentants du personnel

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

Article 6

Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation, prévu par l'article L. 6315-2 du code du travail, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

6.1. Contenu

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences ;
- les titres, diplômes, CQPM ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, dont ceux obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle ;
- les capacités professionnelles validées dans le cadre des actions d'évaluation d'un CQPM ;
- les activités de tutorat.

6.2. Mise en œuvre

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI) informent les participants à leurs actions de formation, de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

6.3. Diffusion et communication

Le groupe technique paritaire « qualifications » formule toute proposition de nature à renforcer l'opérationnalité et la simplicité de mise en œuvre du modèle de passeport orientation formation, disponible sur le site internet www.passeportformation.eu, afin de permettre une meilleure appropriation par ses utilisateurs.

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'elles représentent.

Section 3

Orientation des salariés

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise une étude qui a pour objectif de formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel.

TITRE II

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES INDUSTRIELLES

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et/ou de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, les qualifications professionnelles à promouvoir sont, prioritairement, les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle définis dans le cadre de la CPNE.

La lisibilité des qualifications professionnelles, leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) participent à leur promotion et à leur développement, non seulement auprès des salariés de la métallurgie, mais également auprès des salariés relevant d'autres branches professionnelles et auprès des demandeurs d'emploi.

CHAPITRE I^{ER}

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRE DE LA MÉTALLURGIE (CQPM)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la métallurgie, « certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM). Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CPNE, dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie.

Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « qualifications ».

Section 1

Mise en œuvre

Article 7

Dispositif des CQPM

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM, ainsi que les modalités d'attribution des CQPM, sont définies dans un document intitulé « dispositif des qualifications professionnelles ».

Le « dispositif des qualifications professionnelles » est élaboré par le groupe technique paritaire « qualifications » et approuvé par la CPNE.

Article 8

Création, révision et suppression des CQPM

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste des CQPM, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Le référentiel de certification peut prévoir le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes, afin notamment de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE.

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la commission nationale de la certification professionnelle.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire « qualifications » veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

A cette fin, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

Article 9

Attribution des CQPM

Les CQPM sont attribués aux candidats sous le contrôle du groupe technique paritaire « qualifications », à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

9.1. Mise en œuvre des actions d'évaluation

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

Elles peuvent être organisées 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 entreprises de la métallurgie qui présentent un salarié ou un demandeur d'emploi, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), aux actions d'évaluation de CQPM, bénéficient d'une prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

9.2. Jury paritaire de délibération

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

9.2.1. Composition

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

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

9.2.2. Indemnisation des membres du jury paritaire de délibération

L'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM, une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

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.

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

9.3. Validation de certaines capacités

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles validées, pendant un délai de 12 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport orientation et formation défini à l'article 6 du présent accord.

Section 2

Classement des CQPM

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire « qualifications » le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

Article 10

CQPM de la catégorie A

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V *bis* de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 11

CQPM de la catégorie B

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 12

CQPM de la catégorie C ()*

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

Article 13

CQPM de la catégorie D

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1^{er}, 3^o, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Section 3

Développement et promotion des CQPM

Article 14

Bénéficiaires des CQPM

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Article 15

Inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire « qualifications » demande l'inscription de certains CQPM au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

1. Le CQPM présente un caractère industriel.
2. Le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en œuvre de la VAE.
3. Le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des 3 années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire « qualifications » apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

(*) En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire « qualifications » sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Article 16

Accès aux CQPM

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

16.1. Parcours de formation professionnelle

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

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

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires.
2. Une phase de réalisation des parcours de formation.
3. Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou en accord avec celui-ci, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCAIM dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

16.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou du congé de VAE.

La VAE est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1. Une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat.
2. Une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM.
3. Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'OPCAIM, dans la limite de 24 heures, et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 17

Promotion des CQPM

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet www.cqpm.com, en lien avec le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 18

Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel

Les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou compétences professionnelles qui sont communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle, par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser les parcours professionnels de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire « Qualifications » formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

Article 19

Titres et diplômes à finalité professionnelle prioritaires et parcours de professionnalisation

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste des qualifications professionnelles et certifications qui répondent à des besoins identifiés par les entreprises de la branche. Cette liste comprend des titres et diplômes à finalité professionnelle, des parcours de professionnalisation réalisés dans le cadre de contrats de professionnalisation, ainsi que d'autres certifications professionnelles.

Les titres et diplômes à finalité professionnelle et les autres certifications prioritaires sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de VAE.

Les dépenses des entreprises liées à la mise en œuvre des actions visant à l'obtention des qualifications et certifications mentionnées sur la liste visée au premier alinéa du présent article, font l'objet d'une prise en charge préférentielle, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 20

Socles de compétences industrielles minimales

Le groupe technique paritaire « qualifications » définit un socle de « compétences industrielles minimales », qui atteste d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

TITRE III

ACCÈS AUX MÉTIERS INDUSTRIELS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 21

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

21.1. Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail 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 déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Aux termes de l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche. Dans cet objectif, les métiers industriels prioritaires sont définis par le groupe technique paritaire « observatoire ».

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié 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.

21.2. Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir le « socle de compétences industrielles minimales » visé à l'article 20 du présent accord.

Afin de développer le dispositif de la POE pour des demandeurs d'emploi intéressés par les métiers industriels, le groupe technique paritaire « qualifications » peut proposer d'autres certifications et parcours professionnalisant prioritaires.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

21.3. Financement

La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCAIM participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

A cette fin, l'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

TITRE IV ALTERNANCE

Article 22

Orientations prioritaires

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et, aux entreprises, des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

A cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFP qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser.

22.1. Contrats d'objectifs

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces contrats d'objectifs s'inscrivent dans les priorités définies par la branche, et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations, ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFP est informée de l'élaboration des contrats d'objectifs et consultée préalablement à leur signature. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

CHAPITRE I^{ER}

APPRENTISSAGE

Section 1

Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)

Article 23

Conseils paritaires de perfectionnement

23.1. Composition

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis, gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés « centres de formation des apprentis de l'industrie » (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires

du présent accord, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d'administration, par les représentants des salariés, est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

23.2. Rôle

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;
- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;
- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du travail ;
- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation ;
- l'état et les prévisions concernant les effectifs d'apprentis ;
- le bilan financier de l'année précédente et les prévisions financières notamment pluriannuelles en matière d'investissement.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre ;
- les résultats aux examens ;
- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 24 du présent accord ;

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis ;
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l'application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux Pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 25 du présent accord.

Article 24

Formation des maîtres d'apprentissage

Les CFAI élaborent et mettent en œuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

Section 2

Financement des CFAI

Article 25

Financement du fonctionnement

25.1. Modalités de financement

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCAIM prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, dénommés « CFAI », dans la limite de 50 % de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du travail et de 50 % de la contribution visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du travail.

25.1.1. CFAI Bénéficiaires

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 25.1.2, que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 23 du présent accord.

Un groupe technique paritaire, agissant par délégation de la CPNE, dénommé groupe technique paritaire « transfert », est chargé d'actualiser la liste des CFAI établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les CPREFP.

25.1.2. Modalités de mise en œuvre

Le groupe technique paritaire « transfert » établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de fonctionnement de chaque CFAI.

Cette recommandation est transmise à l'OPCAIM avant le 1^{er} juillet de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire « transfert » prend en compte :

1. Les sommes collectées par l'OPCAIM au titre des contributions professionnalisation des entreprises, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'OPCAIM au titre de ces contributions.
2. L'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières notamment en matière d'investissement.
3. L'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2° ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire « transfert ».
4. La mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire « transfert » et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'OPCAIM affecte les fonds aux CFAI, avant le 1^{er} juillet de chaque année.

25.2. Suivi

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent chapitre est présenté, chaque année, à la CPNE.

Les CPREFP, inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions, l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire « transfert ».

Le groupe technique paritaire « transfert », par délégation de la CPNE, établit et actualise la liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les CFAI.

Section 3

Contrat d'apprentissage

Article 26

Classification

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant 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 1 ^{er} 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 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} 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 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^e 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 27

Rémunérations minimales

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 27.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 27.2 du présent accord.

27.1. 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 titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
 - 35 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

- 45 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- 55 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

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.

27.2. Rémunérations annuelles garanties

27.2.1. Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 26 du présent accord.

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 1^{er} 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 27.1 ci-dessus.

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 1^{er} 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 27.1 ci-dessus.

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 1^{er} 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 27.1 ci-dessus.

27.2.2. Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, *pro rata 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 de 1 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 28

Temps de travail

Le temps passé par un apprenti dans un CFA, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps 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 visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

CHAPITRE II

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 29

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux 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.

Article 30

Objet du contrat

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

30.1. Parcours de professionnalisation

I. – Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire « qualifications », qui les inscrit sur la liste visée à l'article 19 du présent accord.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation 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 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 visé à l'article 6 du présent accord.

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 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'article 30.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « qualifications », 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 31

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, notamment :

- 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 femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 32

Parcours de formation

32.1. Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant :

1. Une phase d'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 et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.
3. Une phase de certification des parcours de formation.

32.2. 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'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau.
2. Pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Article 33

Financement

33.1. Forfaits de prise en charge par l'OPCAIM

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation, et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. – Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 200 € et 400 €.

II. – Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon les forfaits suivants.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est égale à un an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 13 € par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;
- 8 € par heure de formation s'agissant des autres formations.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est supérieure à un an ou dont la durée du parcours de formation excède 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 10 € par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;
- 6 € par heure de formation s'agissant des autres formations.

III. – Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 300 € et 500 €.

IV. – Le montant de ces différents forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'OPCAIM, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

33.2. Majorations

Les forfaits relatifs aux actions de formation, visés au II de l'article 33.1 du présent accord, sont majorés de 30 % :

1. Lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI.
2. Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé d'au moins 45 ans.
3. Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

33.3. Plafonds

Le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 33.1 et à l'article 33.2 du présent accord.

Article 34

Classification

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après 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 1 ^{er} 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 1 ^{er} échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 ^{er} 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 1 ^{er} échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 ^e 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 35

Rémunérations minimales

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 35.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2 du présent accord.

35.1. Pourcentage du Smic applicable

35.1.1. Salariés âgés de moins de 26 ans

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit.

1. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme 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.

35.1.2. 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 au Smic, sans pouvoir être inférieure, sur l'an-

née, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 34, sans application d'un pourcentage d'abattement.

35.2. Rémunérations annuelles garanties

35.2.1. Barème

Il est créé, au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 34 du présent accord.

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 1^{er} 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 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

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 1^{er} 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 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

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 1^{er} 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 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

35.2.2. 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 *pro rata 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 de 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 ainsi adaptées, 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 36

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 s'est exécuté, il bénéficie, après le 12^e mois d'exécution du nouveau contrat de travail, 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.

Article 37

Durée du travail

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, n'est pas du 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.

CHAPITRE III

TUTORAT

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 leurs savoirs 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, ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Article 38

Missions

- Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :
- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;
 - de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
 - d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;
 - de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
 - 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 du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

Article 39

Mise en œuvre

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.

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.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 40

Financement

L'OPCAIM prend en charge, au titre de la contribution professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

L'OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les dépenses engagées par l'entreprise au titre de l'exercice de la fonction tutorale.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

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 formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 6324-2 du code du travail.
2. Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.
3. Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

CHAPITRE I^{ER}

ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE

Article 41

Formations prioritaires

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du

plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « observatoire ».

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;
- qualité ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

Article 42

Suivi

La définition des orientations prioritaires visées à l'article 41 du présent accord fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « qualifications », qui peuvent formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

CHAPITRE II

PLAN DE FORMATION

Article 43

Priorités dans l'élaboration du plan de formation

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Elles attachent 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. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;
- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 44

Nature des actions

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
2. Les actions de développement des compétences du salarié.

Article 45

Mise en œuvre

45.1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

45.2. Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés peut être mis en œuvre pour compléter les actions ayant pour objet le développement des compétences et organisées en dehors du temps de travail effectif.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Article 45.3

Actions mises en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel

Par dérogation aux articles 45.1 et 45.2 et afin de contribuer à maintenir le lien contractuel entre l'employeur et le salarié pendant les périodes de sous-activité, peuvent être mises en œuvre, avec l'accord du salarié, en totalité pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel :

- les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions de développement des compétences.

Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail. Ce versement ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Article 46

Formation des salariés titulaires d'un 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 formation, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Dans l'objectif de renforcer l'accès de ces salariés à un emploi durable, notamment dans la métallurgie, la branche décide d'efforts particuliers pour la formation professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

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'OPCAIM, les actions au profit des 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 liste visée à l'article 19 du présent accord.
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.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

Article 47

Financement

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

Article 48

Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue

48.1. Formation promotionnelle

48.1.1. Formation décidée par l'entreprise

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

48.1.2. Formation du fait du salarié

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du droit individuel à la formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

48.2. Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;
- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, 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 visé à l'article 6 du présent accord.

Article 49

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, dans les conditions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique, aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

CHAPITRE III

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 50

Publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, notamment :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 47 ans ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, ou après un congé parental d'éducation ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Article 51

Objet

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI. La période de professionnalisation a également pour objet la participation à des actions de formation dont l'objectif est défini par le groupe technique paritaire « qualifications », par délégation de la CPNE. Ce groupe technique établit et actualise la liste des domaines de formation répondant à cet objectif, en tenant compte des orientations générales définies à l'article 41 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Article 52

Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 45 du présent accord.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation 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 la personnalisation des parcours.
2. Une phase de réalisation des actions de formation.
3. Une phase d'évaluation des acquis et, le cas échéant, une phase de certification des parcours de formation.

Article 53

Durée

En application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation 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 :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux actions de bilan de compétences ;
- 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 ;
- aux actions de formation industrielle personnalisée, telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI) ;
- aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'une certification professionnelle inscrite sur l'une des listes visées aux articles 8 et 19 du présent accord ;
- aux parcours de formation mis en œuvre au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans.

Article 54

Financement

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises

au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 € et 400 €.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 € de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 300 € et 500 €.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

CHAPITRE IV

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre au salarié, en accord avec son employeur, d'être acteur de son parcours professionnel. A défaut d'accord d'entreprise, le DIF est mis en œuvre dans les conditions définies ci-après.

Section 1

Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

Article 55

Calcul des droits

55.1. Modalités de calcul

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient, chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient, chaque année, d'un DIF calculé à due proportion de leur temps de travail.

Les heures acquises, chaque année, au titre du DIF se cumulent, dans la limite d'un plafond fixé à 120 heures.

La durée du DIF acquis par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est calculée au 1^{er} janvier de chaque année.

Les périodes de suspension du contrat de travail, au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé de présence parentale, du congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, sous contrat de travail à durée indéterminée, le DIF est calculé, au 1^{er} janvier de l'année suivante, *pro rata temporis*.

55.2. Majorations des droits

Les salariés qui utilisent le DIF durant la suspension du contrat de travail résultant d'un des congés visés au 5^e alinéa de l'article 55.1 bénéficient, au 1^{er} janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1^{er} janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un DIF cal-

culé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application du plafond mentionné à l'alinéa 3 de l'article 55.1.

Article 56

Objet

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois :

- dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- dans les orientations de la formation professionnelle définies par l'entreprise en application de l'article L. 2323-33 du code du travail ;
- et, prioritairement, dans les orientations générales visées à l'article 41 du présent accord.

Le DIF peut également être mis en œuvre pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

Article 57

Mise en œuvre

57.1. Initiative

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF comportent les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation présent.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences ; dénomination de l'organisme prestataire.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de VAE, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

57.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, le salarié formalise, par écrit, son accord pour suivre l'action qui fait l'objet de la convention de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de VAE, conclue entre l'employeur et le prestataire de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers le FONGECIF dont relève l'entreprise. Lorsque le FONGECIF a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation (CIF) du salarié, l'employeur lui verse :

- une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par le FONGECIF, dans la limite du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF ;
- le montant des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail.

Dans ce cas, le nombre d'heures de la formation ainsi réalisée est déduit des heures de DIF acquises par le salarié.

57.3. Temps de travail

57.3.1. Mise en œuvre

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, il peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de DIF mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement, par l'employeur, de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail.

57.3.2. Salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, le DIF est mis en œuvre dans les conditions visées à l'article 57.3.1 du présent accord.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités de mise en œuvre différentes, le DIF s'exerce :

- au cours des journées ou demi-journées de repos ou de congés lorsqu'il est mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- au cours des journées travaillées lorsqu'il est mis en œuvre sur le temps de travail.

Article 58

Information du salarié

Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

Section 2

Salariés en contrat de travail à durée déterminée

Article 59

Ouverture et calcul des droits

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF à due proportion de la durée de leur contrat et de leur temps de travail, dès lors qu'ils justifient de 4 mois en contrat de travail à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Article 60

Information du salarié

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, de ses conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

Article 61

Mise en œuvre

Le DIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 57 du présent accord.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, le FONGECIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés.

Section 3

Portabilité du DIF

Article 62

Mutation du salarié au sein du groupe

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

Article 63

Licenciement

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis, et qu'elle comporte les mentions visées à l'article 57.1 du présent accord.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Article 64

Démission

En cas de démission, l'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Article 65

Rupture ouvrant droit à assurance chômage

Sans préjudice de l'application des articles 63 et 64, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du DIF,

pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Section 4

DIF des représentants du personnel

Article 66

Actions de formation pour l'exercice du mandat

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoit des dispositions spécifiques applicables à la formation des salariés mandatés, en particulier, dans le cadre du DIF.

Section 5

Financement

Article 67

Modalités

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du DIF sont prises en charge, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du travail et des contributions visées aux articles 69 et 70, 2°, du présent accord.

A défaut de prise en charge par l'OPCAIM, pour leur totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF, le solde reste à la charge de l'entreprise.

TITRE VI

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

CHAPITRE I^{ER}

PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Section 1

Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 68

Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-2 du code du travail, comprenant :

- la contribution professionnalisation au moins égale à 0,15 %, visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du travail ;
- la contribution plan de formation, visée à l'article R. 6331-2, 2°, du code du travail.

Article 69

Financement du droit individuel à la formation

Une part de 0,10 % est prélevée par l'OPCAIM sur la contribution plan de formation, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.

Section 2
Entreprises employant 10 salariés et plus

Article 70

Versements obligatoires à l'OPCAIM

Les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1^{er} mars de chaque année :

1. La contribution professionnalisation de 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du travail.
2. Une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.
3. Une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses liées à la sécurisation des parcours professionnels.
4. Un versement correspondant à la part de la contribution plan de formation, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du travail.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Section 3
Dispositions communes à toutes les entreprises

Article 71

Provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation

Dans le cas où une obligation de provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation serait mise à la charge des entreprises, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation pour examiner l'évolution des parts, égales à 0,10 %, visées à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord.

CHAPITRE II
SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le prolongement de l'accord national 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.

Section 1
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 72

Répartition des sommes versées au FPSPP

Les signataires rappellent que, pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail 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.

Les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'OPCAIM.

L'OPCAIM applique la répartition de ces sommes, entre la contribution professionnalisation et la contribution plan de formation, dans les conditions définies par les articles ci-après.

Article 72.1

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 plan de formation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

Article 72.2

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 sécurisation des parcours professionnels visée au 3° de l'article 70 du présent accord.

2. Lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, 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 sécurisation des parcours professionnels, 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.

Après versement des sommes dues au FPSPP dans les conditions visées ci-dessus, la contribution sécurisation des parcours professionnels peut 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'OPCAIM.

Article 72.3

Modalités de suivi

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

Section 2

Contractualisation et cofinancement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Article 73

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 s'assurent de la mise en œuvre des orientations et des objectifs définis par la CPNE.

Article 74

Modalités de mise en œuvre

Au niveau national, les conventions-cadre 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 75

Modalités de cofinancement

Le conseil d'administration paritaire 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 aux articles 73 et 74 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des FONGECIF, de l'Etat, des régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

Article 76

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 aux articles 73 et 74 du présent accord.

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 annuellement les conditions de mise en œuvre des conventions-cadres, d'en suivre l'exécution ainsi que d'en évaluer les résultats.

Cette délégation est composée :

- de 2 représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

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

TITRE VII
**ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES
DE LA MÉTALLURGIE (OPCAIM)**

Section 1

Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

Article 77

Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue

L'association dénommée ci-après « organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie » ou « OPCAIM » constitue, au plan national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du travail, dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 78

Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

Section 2

Missions

Article 79

Missions générales

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

A cette fin, l'OPCAIM assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

Article 80

Missions en matière de formation professionnelle continue

80.1. Collecte et gestion des contributions des entreprises

80.1.1. Collecte

L'OPCAIM collecte :

1. La contribution de 0,55 % due, par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article 68 du présent accord.

2. La contribution professionnalisation de 0,50 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du 1° de l'article 70 du présent accord.

3. La contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation en application du 2° de l'article 70 du présent accord.

4. La contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la sécurisation des parcours professionnels en application du 3° de l'article 70 du présent accord.

5. La part de la contribution plan de formation visée au 4° de l'article 70 du présent accord, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe par les entreprises employant 10 salariés ou plus.

6. Les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

80.1.2. Gestion et suivi

L'OPCAIM assure la gestion et le suivi des contributions visées à l'article 80.1.1 du présent accord. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

- la section professionnalisation ;
- la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus.

L'OPCAIM peut affecter les fonds de la section plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus à la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés et à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés. De même, il peut affecter les fonds de la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés.

80.1.3. Prise en charge des actions

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

80.2. Information, sensibilisation et accompagnement des entreprises

L'OPCAIM est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'OPCAIM aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'OPCAIM peut mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

80.3. Aide à la définition des besoins en compétences et en qualifications

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'OPCAIM finance les dépenses relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionales et territoriales, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'OPCAIM sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. A ce titre, l'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

80.4. Mise en œuvre des missions

80.4.1. Service de proximité

Pour accomplir ses missions, l'OPCAIM assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises, et de les accompagner pour financer leurs projets.

80.4.2. Recherche de cofinancements

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM peut conclure avec l'Etat, les Régions, le FPSPP, les FONGECIF, Pôle emploi, ou tout autre partenaire, des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.

80.4.3. Convention d'objectifs et de moyens (COM)

L'OPCAIM conclut, avec l'Etat, une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploi-formation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 81

Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage

L'OPCAIM a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage.

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

Section 3

Gouvernance

Article 82

Composition du conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM est composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 83

Composition du bureau paritaire

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour 2 ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège, et selon les modalités définies par les statuts de l'OPCAIM :

- un président,

- un vice-président,
- un trésorier,
- un trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l'UIMM.

Article 84

Rôle du conseil d'administration paritaire

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l'OPCAIM.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM les missions suivantes :

1. La définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l'OPCAIM :

- les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant l'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses des entreprises au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;
- les dépenses des entreprises au titre du plan de formation, ainsi que la rémunération comprenant les charges sociales légales et conventionnelles, l'allocation de formation et les frais de transport et d'hébergement correspondants ;
- les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi.

2. La répartition et l'affectation des contributions collectées par l'OPCAIM, aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord, dans le respect des sections visées à l'article 80.1.2 du présent accord.

3. Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d'information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises, la rémunération des missions et services effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation en application des articles R. 6332-43 à R. 6332-45 du code du travail, la contribution due dans les conditions fixées par les articles R. 6332-96 à R. 6332-99 du code du travail au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue.

4. Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l'OPCAIM, comprenant les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC.

5. Sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE, le financement des dépenses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle.

6. La répartition et l'affectation des sommes permettant aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus.

7. La répartition de l'imputation de la portabilité du droit individuel à la formation entre les sommes collectées au titre de la contribution de 0,10 % visée à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord et celles collectées au titre de la section professionnalisation, conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail.

8. La répartition de l'imputation des dépenses relatives à la POE, visée à l'article 21 du présent accord, entre les sommes collectées au titre de la section plan de formation et celles collectées au titre de la section professionnalisation.

9. Sur recommandation du groupe technique paritaire « transfert » visé à l'article 25.1.2 du présent accord, l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

10. La répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage, en application de l'article R. 6242-8 du code du travail.

11. La détermination des modalités de la participation de l'OPCAIM aux conventions visées à l'article 75 du présent accord.

12. Les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière.

13. Le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'OPCAIM et les personnes morales visées à l'article 87, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 85.2.

14. L'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau.

15. L'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 80.4.3.

16. La nomination du directeur de l'OPCAIM dans les conditions visées à l'article 85.1.

17. Le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article 85

Comités du conseil d'administration

85.1. Comité de sélection paritaire

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'OPCAIM. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le président, le vice-président, ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration qui décide de sa nomination.

85.2. Comité d'audit paritaire

Il est créé un comité d'audit paritaire, composé de deux administrateurs par collège, chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 84 du présent accord. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3^e alinéa de l'article 88.1, le commissaire aux comptes restitue, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des personnes morales mentionnées à l'article 87 et son contrôle des règles et procédures internes à l'OPCAIM.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Section 4

Fonctionnement

Article 86

Modalités

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCAIM sont précisées dans les statuts de l'association.

Section 5

Délégations de certaines missions de l'OPCAIM

Article 87

Conventions de délégation

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

1. De collecter, pour le compte de l'OPCAIM, les fonds visés à l'article 80.1.1 du présent accord.
2. D'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue.
3. De demander à l'OPCAIM le règlement des dossiers de demande de prise en charge.
4. D'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCAIM au titre de ces dispositifs.
5. D'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises.
6. De sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins.
7. De préparer les documents qui permettront, au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'OPCAIM ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Article 88

Information des instances paritaires

Les personnes morales visées à l'article 87 rendent compte régulièrement, au conseil d'administration de l'OPCAIM et aux CPREFP, de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

88.1. Conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord rendent compte, annuellement, de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais – de gestion, d'information et de mission – afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'OPCAIM, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord.

88.2. Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

- le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;
- le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;
- le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Les dispositions du présent article s'appliquent au plus tard le 30 juin 2012, au titre de l'année 2011.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

Section 6

Publicité et transparence

Article 89

Comptabilité

La comptabilité de l'OPCAIM est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCAIM et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCAIM.

Le trésorier et le trésorier-adjoint sont associés à ces missions.

Article 90

Site internet

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCAIM publie et actualise :

1. Les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE, et aux diagnostics GPEC.
2. La liste des principaux organismes de formation qui mettent en œuvre les actions financées par l'OPCAIM, ainsi que les montants correspondants.
3. La présentation des missions de l'OPCAIM.
4. Les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'OPCAIM.
5. La liste et les coordonnées des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord.

Le site internet de l'OPCAIM comprend un lien vers le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 91

Rapport d'activité

L'OPCAIM publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

Article 92

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 93

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 94

Evaluation

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

Article 95

Portée

A l'exception des articles 55 à 65, les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 96

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail, à l'exception des articles 26, 27, 34, 35 et 36 qui s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2012.

Article 97

Dispositions abrogées

Sont abrogés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail :

- l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que son avenant interprétatif du 20 décembre 2005 ;
- l'annexe I de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;

- l'accord national du 31 octobre 1995 relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 18 *bis* et 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié ;
- l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 20 juillet 2004 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 14, 19 et 37 de l'accord national du 19 juin 2007 modifié relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle ;
- l'article 7.1 alinéa 7, l'article 10, l'article 11 alinéa 8 ainsi que l'article 12 de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie.

L'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est abrogé à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail, à l'exception des articles 5, 10, 13 et 14 qui sont abrogés à partir du 1^{er} janvier 2012.

Toutefois, les dispositions de l'article 18 *bis* de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, ainsi que celles de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie et son avenant interprétatif du 20 décembre 2005, demeurent applicables aux plans de formation élaborés avant le 1^{er} janvier 2012.

Article 98

Dispositions relatives aux qualifications professionnelles dans la branche du travail temporaire

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité, de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

Article 99

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche 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.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

Suivent les signatures ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT ;

FCMTM CFE-CGC.

ANNEXE I

Liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) établie en application de l'article 25.1.1

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
Alsace	
CFAI Alsace	8, rue de la Bourse, BP 1283 68055 Mulhouse Cedex Téléphone : 03 89 46 89 90 Télécopie : 03 89 46 89 99 Email : direction@cfai-alsace.fr Site : www.cfai-alsace.fr
Aquitaine	
CFAI Aquitaine ADAIAQ	40, avenue Maryse-Bastié, BP 75 33523 Bruges Cedex Téléphone : 05 56 57 44 50 Télécopie : 05 56 57 45 70 Site : www.cfai-aquitaine.org
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Auvergne	
CFAI d'Auvergne	62, rue Henri-Barbusse, BP 17, 03630 Desertines Téléphone : 04 70 28 23 12 Télécopie : 04 70 64 80 09 Site : www.cfai-auvergne.com
Bourgogne	
CFAI 21-71	6, allée André-Bourland, BP 67007 21070 Dijon Cedex Téléphone : 03 80 78 79 50 Télécopie : 03 80 78 79 55 Site : www.cfai21-71.com
CFAI de la Nièvre ANIFOP	37, boulevard du Pré-Plantin 58000 Nevers Téléphone : 03 86 59 73 73 Télécopie : 03 86 23 09 78 Email : direction@cfai58-bourgogne.com Site : www.cfai58-bourgogne.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI Yonne	6, route de Moneteau, BP 303, 89005 Auxerre Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26 Télécopie : 03 86 46 47 00 Email : direction@lamaisondelentreprise.com Site : www.lamaisondelentreprise.com
Bretagne	
CFAI de Bretagne	La Prunelle, BP 221, 22192 Plérin Cedex Téléphone : 02 96 74 63 22 Télécopie : 02 96 74 76 40 Site : www.cfai-bretagne.org
Centre	
CFAI Centre PROMETA	74, route Nationale 45380 La Chapelle-Saint-Mesmin Téléphone : 02 38 22 00 88 Télécopie : 02 38 22 34 80 Site : www.cfai-centre.org
Champagne-Ardenne	
CFAI Ardennes	131, avenue Charles-de-Gaulle 08013 Charleville-Mézières Téléphone : 03 24 56 42 87 Télécopie : 03 24 59 24 77 Site : www.cfaindustrie08.fr
CFAI de l'Aube CFMA	12, rue de Québec, 10430 Rosières-Prés-Troyes Téléphone : 03 25 71 29 71 Télécopie : 01 41 30 81 07 Site : www.metal10.org
CFAI de la Marne (CFAI – M)	88, rue Ponsardin, BP 410, 51054 Reims Cedex Téléphone : 03 26 89 60 00 Télécopie : 03 26 89 60 50 Email : cfaim@cfaim.org Site : www.cfaim.org
CFAI Haute-Marne AFAI	4, rue de Tambourine, 52115 Saint-Dizier Cedex Téléphone : 03 25 07 52 00 Télécopie : 03 25 07 52 05 Email : uimm@metal52.org Site : www.cfai52.org
Franche-Comté	
CFAI Sud Franche-Comté	5B, rue Bougauld, BP 59, 39017 Dole Cedex Téléphone : 03 84 82 91 70 Télécopie : 03 84 82 91 79 Site : www.cfai.org
CFAI Nord Franche-Comté	5 rue du Château, 25400 Exincourt Téléphone : 03 81 32 67 32 Télécopie : 03 81 32 67 70

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
Ile-de-France	
CFAI de l'AFORP	34, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine Téléphone : 01 55 24 22 60 Télécopie : 01 40 88 07 82
CFAI - AFTI Association pour la formation aux techniques industrielles	Domaine de Corbeville, route Départementale 128 91401 Orsay Cedex Téléphone : 01 69 33 05 50 Télécopie : 0169 33 05 49 Site : www.cfa-afti.com
CFAI MECAVENIR	12 bis, rue des Pavillons, 92800 Puteaux Téléphone : 01 55 23 24 24 Télécopie : 01 55 23 24 00 Site : www.supii.fr
CFAI CEFIPA centre de formation d'ingénieurs par l'apprentissage	93, boulevard de la Seine, BP 602 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01 55 17 80 00 Site : www.cefipa.com
Languedoc-Roussillon	
CFAI Languedoc-Roussillon APA-L. – R.	Domaine Desplans, avenue Paysagère-Maurin 34973 Lattes Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 Site : www.cfai-languedocroussillon.com
Limousin	
CFAI Bas Limousin	6, rue du 9-Juin-1944, 19000 Tulle Téléphone : 05 55 29 57 05 Télécopie : 05 55 20 05 97 Email : cfai-tulle@wanadoo.fr Site : www.cfaindustries19.fr
CFAI Turgot	6, rue Paul-Dérignac, 87031 Limoges Cedex Téléphone : 05 55 12 31 23 Télécopie : 05 55 12 31 26 Site : www.cfai-turgot.ac-limoges.fr
Lorraine	
CFAI Meurthe et Moselle – Meuse et Vosges API	Site technologique St-Jacques II, 10, rue Alfred-Kasler 54320 Maxéville Téléphone : 03 83 95 35 10 Télécopie : 03 83 95 35 11 Site : www.cfai-nancy.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI Moselle CEFASIM	16, quai Paul-Wiltzer, BP 20014, 57003 Metz Cedex 1 Téléphone : 03 87 76 41 76 Télécopie : 03 87 32 55 32 Site : www.cfai-moselle.com.fr
Midi-Pyrénées	
CFAI Midi-Pyrénées	Rue du Mont-Canigou, ZAC Andromède 31700 Beauzelle Téléphone : 05 61 56 86 88 Télécopie : 05 34 31 17 35 Site : www.cfaimp.com
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
Nord-Pas-de-Calais	
CFAI région Nord - Pas-de-Calais	Le Féripole, 45-2, avenue de Flandre, BP 42 59441 Wasquehal Cedex Téléphone : 03 28 33 61 61 Télécopie : 03 28 33 61 62 Site : www.acmformation.fr
CFAI - Institut supérieur industriel de Valenciennes (ISIV)	Le Mont-Houy, 59313 Valenciennes Cedex Téléphone : 03 27 51 15 39 Télécopie : 03 27 51 15 40 Site : www.univ-valenciennes.fr/ISIV
Basse-Normandie	
CFAI du Calvados et de la Manche ITIBANOR	12, rue du Professeur-Joseph-Rousselot 14000 Caen Téléphone : 02 31 46 77 11 Télécopie : 02 31 46 77 22 Site : www.cfai-itibanor.asso.fr
CFAI de l'Orne	40, rue du Puits-au-Verrier – BP 29 61001 Alençon Cedex Téléphone : 02 33 31 27 56 Télécopie : 02 33 31 27 55 Email : cfai61@wanadoo.fr Site : www.agecfam61.asso.fr
Haute-Normandie	
CFAI de l'Eure	Rue Henri-Becquerel – ZI n° 2, 27035 Evreux Cedex Téléphone : 02 32 28 75 55 Télécopie : 02 32 28 75 50 Site : www.cfai-eure.net

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI région havraise	16, rue Dupleix, 76600 Le Havre Téléphone : 02 32 92 50 15 Télécopie : 02 35 22 78 88 Site : www.afpi-lehavre.com
CFAI région Rouen	26, rue Alfred-Kastler 76137 Mont-Saint-Aignan Cedex Téléphone : 02 32 19 55 88 Télécopie : 02 32 19 55 08 Site : www.cfai-rouen.fr
Pays de la Loire	
CFAI Pays de la Loire	41, bd des Batignolles, BP 32826 44328 Nantes Cedex 03 Téléphone : 02 51 13 21 51 Télécopie : 02 40 52 21 53 Site : www.afpipaysdelaloire.com
CFAI – ITII Pays de la Loire	25, boulevard Guy-Mollet, BP 31115 44311 Nantes Cedex 3 Téléphone : 02 40 16 10 44 Télécopie : 02 40 16 10 63 Site : www.itii-pdl.com
Picardie	
CFAI Oise	1, avenue Eugène-Gazeau, 60300 Senlis Téléphone : 03 44 63 81 71 Télécopie : 03 44 53 08 12 Site : www.promeo-formation.fr
CFAI 8002	Espace Industriel Nord, 74, rue de Poulainville BP 50024 80081 Amiens Cedex 02 Téléphone : 03 22 54 64 03 Télécopie : 03 22 54 64 31 Site : www.choisir-ma-formation.com
Poitou-Charentes	
CFAI – EI à la Couronne	86, route de Breuty Centre universitaire « La Croix du milieu » 16400 La Couronne Téléphone : 05 45 67 05 92 Télécopie : 05 45 25 49 50
CFAI Charente	ZI n° 3, 16340 L'Isle-d'Espagnac Téléphone : 05 45 90 13 47 Télécopie : 05 45 90 13 81
CFAI Charente-Maritime	Avenue du Général-de-Gaulle 17340 Châtelailon-Plage Téléphone : 05 46 56 23 11 Télécopie : 05 46 56 26 48 Site : www.cipecma.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI Poitou- FORMAVENIR	Maison de la formation, Pôle République 120, rue du Porteau, BP 495 86012 Poitiers Cedex Téléphone : 05 49 37 44 87 Télécopie : 05 49 37 44 61 Site : www.maisondelaformation.com
Provence-Alpes-Côte d'Azur	
CFAI Provence	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Site : www.cfaiprovence.asso.fr
CFAI ITII Provence Alpes Côte d'Azur	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Email : itii@itii-paca.com Site : www.itii-paca.com
A. – PI – CFAI 84	Site d'Agroparc, 60, chemin de Fontanille BP 1242 84911 Avignon Cedex 9 Téléphone : 04 90 81 54 50 Télécopie : 04 90 81 54 51 Site : www.cfai84.com
Rhône-Alpes	
CFAI de l'Ain	1, allée des Tyrandes, BP 2, 01960 Péronnas Téléphone : 04 74 32 36 36 Télécopie : 04 74 32 60 94 Site : www.afpma.fr
CFAI du Dauphiné ADFI	Maison de la production, 83, rue de Chatagnon 38430 Moirans Téléphone : 04 76 35 33 55 Télécopie : 04 76 35 12 28 Site : www.cfai-dauphine.fr
CFAI de la Loire	16 bis, boulevard de l'Etivallière, BP 725 42950 Saint-Etienne Cedex 09 Téléphone : 04 77 93 17 49 Télécopie : 04 77 79 66 41 Site : www.cfai-loire.fr
CFAI de l'AFPM	10, boulevard Edmond-Michelet, BP 8051 69351 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 05 00 Télécopie : 04 78 77 05 25 Site : www.afpi-cfai.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
IFAI Institut de formation alternée pour l'industrie de transformation de Rhône-Alpes	60, avenue Jean-Mermoz, 69372 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 20 34 Télécopie : 04 78 77 35 39 Site : www.ifai.fr
CFAI Savoie	131, rue de l'Erier, 73290 La Motte-Servolex Téléphone : 04 79 65 05 25 Télécopie : 04 79 65 05 49 Site : www.cfai-savoie.com
CFAI FORMAVENIR	27, rue Royale, BP 2320 74010 Annecy Cedex Téléphone : 04 50 98 56 19 Site : www.cfai74.com

ANNEXE II

Sigles

AFPI : association de formation professionnelle de l'industrie
CIF : congé individuel de formation
CFA : centre de formation des apprentis
CFAI : centre de formation des apprentis de l'industrie
COM : convention d'objectifs et de moyens
CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi
CPREFP : commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches
CQPM : certificat de qualification paritaire de la métallurgie
DIF : droit individuel à la formation
FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IFTI : îlot de formation technique individualisée
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
OPCAIM : organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie
PME : petites et moyennes entreprises
POE : préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE : très petites entreprises
UIMM : union des industries et des métiers de la métallurgie
VAE : validation des acquis de l'expérience