

ACCORD NATIONAL DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Modifié par l'accord national du 23 septembre 2016

En vigueur - Étendu par arrêté du 27 avril 2015

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE I - Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers

Chapitre 1 - Anticipation des évolutions des métiers : l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications art. 1 à 3

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

Section 1 - Information et orientation vers les métiers de l'Industrie art. 4

Section 2 - Outils de l'orientation professionnelle art. 5 et 6

TITRE II - Qualifications professionnelles

Chapitre 1 - Qualifications établies par la branche

Section 1 - Les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) art. 7 à 17

Section 2 - Les certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI) art. 18 et 19

Section 3 - Les parcours de professionnalisation art. 20

Section 4 - Les socles de compétences industrielles art. 21

Section 5 - Liste des qualifications professionnelles établies par la branche art. 22

Chapitre 2 - Qualifications éligibles au compte personnel de formation art. 23

Chapitre 3 - Qualifications prioritaires préparées par apprentissage art. 24

TITRE III - Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi

Métiers industriels en tension art. 25

Section 1 - Préparation opérationnelle à l'emploi art. 26 à 28

Section 2 - Compte personnel de formation art. 29 et 30

TITRE IV - Alternance

Orientations prioritaires art. 31

Chapitre 1 - Apprentissage

Section 1 - Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI) art. 32 et 33

Section 2 - Financement des CFAI art. 34

Section 3 - Contrat d'apprentissage art. 35 à 37

Chapitre 2 - Contrat de professionnalisation art. 38 à 46

Chapitre 3 - Tutorat art. 47 à 49

TITRE V - Formation professionnelle continue

Chapitre 1 - Orientations dans la Branche art. 50 et 51

Chapitre 2 - Plan de formation	art. 52 à 58
Chapitre 3 - Périodes de professionnalisation	art. 59 à 62
Chapitre 4 - Compte personnel de formation	
<i>Section 1 - Principes</i>	<i>art. 63</i>
<i>Section 2 - Formations éligibles</i>	<i>art. 64 et 65</i>
<i>Section 3 - Abondements</i>	<i>art. 66 et 67</i>
<i>Section 4 - Modalités de mise en œuvre</i>	<i>art. 68 et 69</i>
<i>Section 5 - Financement</i>	<i>art. 70 et 71</i>
<i>Section 6 - Dispositions spécifiques à la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel</i>	<i>art. 72</i>
TITRE VI - Financement de la formation professionnelle	
Chapitre 1 - Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue	art. 73 à 77
Chapitre 2 - Priorités de financement de la branche	art. 78
Chapitre 3 - Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (Opcaim)	
<i>Section 1 - Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire</i>	<i>art. 79 et 80</i>
<i>Section 2 - Missions</i>	<i>art. 81 à 83</i>
<i>Section 3 - Gouvernance</i>	<i>art. 84 à 87</i>
<i>Section 4 - Fonctionnement</i>	<i>art. 88</i>
<i>Section 5 - Délégation de certaines missions de l'Opcaim</i>	<i>art. 89 et 90</i>
<i>Section 6 - Publicité et transparence</i>	<i>art. 91 à 94</i>
Chapitre 4 - Contractualisation et cofinancement	art. 95 à 97
TITRE VII: Dispositions finales	art. 98 à 107

ANNEXES

LISTE DES CFAI

ANNEXE I

SIGLES

ANNEXE II

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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 contexte suppose des adaptations 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, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Ils entendent également 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.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir, considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés. Ils sont mis en œuvre dans le cadre d'une gouvernance renouvelée, à travers la fusion des instances interprofessionnelles chargées des questions d'emploi et de formation professionnelle.

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 poursuivre la mise en œuvre de 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 entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation 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.

Plus que jamais, à l'occasion notamment de la mise en place du compte personnel de formation, ils souhaitent développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, une politique de qualification paritaire des compétences professionnelles dans la branche.

Ce dispositif de qualification constitue, avec les formations en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), le socle de la politique de formation de la branche.

Les signataires définissent ainsi une politique 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 à l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, de développer leurs compétences.

Pour mettre en œuvre cette politique, la branche se dote d'une gouvernance renouvelée à travers la CPNEFP restreinte, instance dédiée à la définition des priorités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Le présent accord s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs à l'égalité professionnelle, au handicap et, plus particulièrement, avec l'accord national relatif au contrat de génération et à celui relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

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

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

CHAPITRE 1 – Anticipation des évolutions des métiers : l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

Alinéa supprimé.

Article 1 – 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 CPNEFP visée à l'article 17 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

Article 2 – Fonctionnement de l'Observatoire : le groupe technique paritaire « Observatoire »

Article 2.1 – Orientation, validation des études et analyses

Dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire « Observatoire » visé au 2° de l'article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la branche de la métallurgie 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.

Article 2.2 – Financement

Le groupe technique paritaire « Observatoire » détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 79 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. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses, visés à l'article 3.

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.

Article 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*. Il décide, le cas échéant, de les mettre à jour ou de les compléter.

Les résultats des études et analyses conduites par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* sont présentés à la CPNEFP.

Ces résultats permettent à la CPNEFP 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.

Article 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 CPNEFP.

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* (www.observatoire-metallurgie.fr).

CHAPITRE 2 – Information sur les métiers de l'Industrie et orientation professionnelle vers ces métiers

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

Article 4 – Attractivité des métiers

Article 4.1 – Partenariats avec l'Education 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'Education 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 annuel 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 CPNEFP est consultée préalablement à la signature de l'accord visé au présent article, le cas échéant par voie électronique. Les CPNEFP sont informées de sa conclusion.

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, d’une part, l’UIMM ou les chambres syndicales territoriales, et, d’autre part, les organismes et structures chargés de l’information et de l’orientation professionnelle, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l’article L. 6111-6 du Code du travail.

Il s’agit en particulier de Cap emploi, de Pôle emploi, des missions locales, des Opacif, de l’Apec, ainsi que des opérateurs régionaux désignés par la région après concertation au sein des comités régionaux de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (Crefop).

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 permettent la diffusion de la liste des qualifications établies par la branche (liste A de la CPNEFP), de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) établie par la CPNEFP (liste B de la CPNEFP) et de la liste des qualifications prioritaires préparées par apprentissage (liste C de la CPNEFP).

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.

Alinéa supprimé.

Article 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

Article 5.1 – Objectif et contenu

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans à compter de son embauche, d’un entretien professionnel qui a 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.

L’entretien professionnel est l’occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l’évolution professionnelle du salarié.

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

Article 5.2 – Modalités de mise en œuvre

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

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 sensibiliser et à former les managers à la conduite de l'entretien professionnel. Cette formation leur permet notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences, et de leur fournir les éléments nécessaires à la tenue du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* établit et met à disposition des entreprises un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié mentionné à l'article L. 6315-1, II, du Code du travail.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du Code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Article 5.3 – Dispositions spécifiques

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.

Par ailleurs, l'article 10.2 de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap prévoit des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Article 6 – Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

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

Article 6.1– 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 organismes de formation continue et les centres de formation d'apprentis relevant de la branche de la métallurgie informent les participants à leurs actions de formation de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

Article 6.2 – Diffusion et communication

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'ils représentent.

TITRE II - QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

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

Afin d'encourager le recours à des qualifications notamment dans le cadre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation, le rôle de la branche est de définir les qualifications

professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, et, en particulier, 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, certifications professionnelles et parcours de professionnalisation définis dans le cadre de la CPNEFP.

CHAPITRE 1 – Qualifications établies par la branche

Le groupe technique paritaire « *Qualifications* » visé au 2° de l'article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche.

Section 1 : Les 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).

Sous-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 CPNEFP.

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.

A l'occasion de la création ou de la rénovation d'un CQPM, le groupe technique paritaire « *Qualifications* » veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en « *unités* » cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la CNCP.

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.

Article 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 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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, dans les conditions et selon les modalités applicables, dans l'entreprise, aux déplacements professionnels et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

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.

Article 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 professionnelles, et, le cas échéant, des « *unités* » cohérentes visées à l'article 8, qui ont été 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 ou unités cohérentes validées, pendant un délai de 24 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 d'orientation, de formation et de compétences.

Sous-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'Education 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'Education nationale du 11 juillet 1967.

Article 12 – CQPM de la catégorie C ⁽¹⁾

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'Education 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.

Sous-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 trois années qui précèdent la demande d'inscription.

(1) 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.

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*.

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).

Article 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 compte personnel de formation, 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. Toutefois, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage, s'il mobilise son compte personnel de formation à cet effet.

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, en accord avec celui-ci, ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'Opcaim dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

Article 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 CPF, 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, avec son accord, ou dans le cadre du compte personnel de formation, 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.fr, en lien avec le site de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Section 2 - Les certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI) à caractère industriel

Article 18 – Mise en œuvre

Les certificats de qualification professionnelle interbranche (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.

Article 19 – Promotion

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

Section 3 - Les parcours de professionnalisation

Article 20 – Parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire « *Qualifications* », qui les inscrit sur la liste A de la CPNEFP.

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 d'orientation, de formation et de compétences.

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.

Conformément à l'article L. 6314-1, 2°, du Code du travail, les parcours de professionnalisation font l'objet d'une reconnaissance dans le cadre de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Section 4 - Les socles de compétences industrielles

Article 21 – Création

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 CPNEFP.

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

Le « *socle de compétences industrielles minimales* » et, le cas échéant, les autres socles de compétences créés par le groupe technique paritaire « *Qualifications* », peuvent constituer une « *unité cohérente* », visée à l'article 8, au sein du référentiel de certification d'un ou plusieurs CQPM.

Section 5 - Liste des qualifications professionnelles établies par la branche

Article 22 – liste A de la CPNEFP

Le groupe technique paritaire « *Qualifications* » recense et actualise la liste des qualifications professionnelles établies par la branche, regroupant l'ensemble des qualifications visées au présent chapitre, à savoir :

- 1° les CQPM;
- 2° les CQPI;
- 3° les parcours de professionnalisation;
- 4° les socles de compétences industrielles.

Cette liste est dénommée « *liste A de la CPNEFP* ».

CHAPITRE 2 – Qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF)

Article 23 – Liste B de la CPNEFP

Le groupe technique paritaire « *Qualifications* » établit et actualise la liste de la CPNEFP visée au 1° de l'article L. 6323-16 du Code du travail. Cette liste est dénommée « *Liste B de la CPNEFP* ».

Les formations inscrites sur la liste B de la CPNEFP sont choisies parmi celles permettant d'obtenir :

- 1° un CQPM, et le cas échéant un CQPI, inscrit sur la liste A de la CPNEFP;
- 2° une certification, notamment un titre ou diplôme à finalité professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des blocs de compétences qui la composent;
- 3° une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

Pour l'établissement de la liste B, le groupe technique paritaire « *Qualifications* » choisit prioritairement les certifications qui sont les plus utilisées dans les entreprises industrielles, ainsi que celles qui facilitent les évolutions et les mobilités professionnelles et la sécurisation des parcours des salariés. Il s'assure que tous les niveaux de qualification sont représentés sur cette liste.

La liste élaborée par le groupe technique paritaire « *Qualifications* » ainsi que ses modifications sont soumises à la validation de la CPNEFP, le cas échéant, par voie électronique.

CHAPITRE 3 – Qualifications prioritaires préparées par apprentissage

Article 24 – Liste C de la CPNEFP

Le groupe technique paritaire « *Transfert apprentissage* » visé à l'article 34.1 établit et actualise la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle prioritaires préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

Cette liste est dénommée « *Liste C de la CPNEFP* ».

La liste C est intégrée à la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (liste B de la CPNEFP), en ce qui concerne les formations ayant pour objet l'obtention d'une certification visée au 2° de l'article 23.

TITRE III - ACCÈS AUX MÉTIERS INDUSTRIELS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier « *en tension* ».

Article 25 – Métiers industriels en tension

Le groupe technique paritaire « *Observatoire* » définit les métiers industriels en tension au niveau national pour les entreprises de la métallurgie.

Il peut définir des métiers en tension complémentaires au niveau régional, sur proposition des CPREFP concernées.

Section 1 - Préparation opérationnelle à l'emploi

Pour les entreprises, la POE, qu'elle soit individuelle (article L. 6326-1 du Code du travail) ou collective (article L. 6326-3), 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.

Article 26 – Objet

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE collective a pour objet la préparation à l'un des métiers en tension visés à l'article 25.

En tout état de cause, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE, individuelle ou collective, est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir un des socles de compétences industrielles inscrit sur la liste A de la CPNEFP.

Article 27 – 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.

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

Article 28 – Financement

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-formatrice 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.

Section 2 - Compte personnel de formation

Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent mobiliser les heures acquises au titre de leur compte personnel de formation dans les conditions prévues aux articles L.6323-21 à L.6323-23 du Code du travail.

Article 29 – Formations éligibles pour les demandeurs d’emploi

Article 29.1 – Principe

Pour les demandeurs d’emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles inscrites sur :

- 1° la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (Copanef) ;
- 2° la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation (Coparef) de la région dans laquelle le demandeur d’emploi est domicilié.

Sont également éligibles les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience (VAE).

Article 29.2 – Recommandations de la branche pour l’élaboration des listes interprofessionnelles

Article 29.2.1 – Au niveau national

La CPNEFP ou, par délégation, le groupe technique paritaire « *Qualifications* » formule des recommandations au Copanef dans le but d’inscrire, sur la liste visée au 1° de l’article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de la branche. A cette fin, elle s’appuie sur les travaux de l’*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Article 29.2.2 – Au niveau régional

Dans le cadre de la consultation prévue au 2° du I de l’article L. 6323-21, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d’inscrire, sur la liste visée au 2° de l’article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de leur ressort. A cette fin, elle s’appuie sur les observations régionales disponibles, et en particulier sur les travaux de l’*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*.

Les CPREFP informent la CPNEFP des recommandations formulées en application de l’alinéa précédent.

Article 30 – Abondements

L’Opcaim peut décider, dans les conditions définies par son conseil d’administration, d’abonder le compte personnel des demandeurs d’emploi qui mettent en œuvre une formation préparant à l’un des métiers industriels en tension visés à l’article 25.

La CPNEFP restreinte visée à l’article 18.5 de l’accord national du 23 septembre 2016 relatif à l’emploi dans la métallurgie assure un suivi annuel des conditions et des modalités d’abondement, par l’OPCAIM, du compte personnel de formation des demandeurs d’emploi.

TITRE IV - ALTERNANCE

Article 31 – 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.

Alinéa supprimé.

Article 31.1 – Partenariats avec les régions

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 conventions de partenariat pouvant inclure des contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces partenariats 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 conventions de partenariat avec la région et consultée préalablement à leur signature, le cas échéant par voie électronique. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

CHAPITRE 1 – Apprentissage

Section 1 - Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)

Article 32 – Conseils paritaires de perfectionnement

Article 32.1 – 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, 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.

Article 32.2 – 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 ;
- la demande de financement du CFAI au titre de l’article 34.1.2.

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 33.

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 34.

Article 33 – 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 34 – Financement du fonctionnement

Article 34.1 – 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 % des sommes qu’il collecte au titre des actions de professionnalisation.

Le groupe technique paritaire « *Transfert apprentissage* » visé au 3° de l’article 18.6 de l’accord national du 23 septembre 2016 relatif à l’emploi dans la métallurgie est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI, dans les conditions déterminées à la présente section.

Article 34.1.1 – CFAI bénéficiaires et formations éligibles

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l’article 34.1.2, 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 32.

Les formations éligibles à ce financement sont celles mentionnées sur la liste C de la CPNEFP.

Article 34.1.2 – Modalités de mise en œuvre

Sur la base des demandes de financement établies par les CFAI, le groupe technique paritaire « *Transfert apprentissage* » établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'Opcaim, de leurs dépenses de fonctionnement.

Cette recommandation est transmise à l'Opcaim, au plus tard le 31 mai de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire « *Transfert apprentissage* » prend en compte :

- 1° les orientations, déterminées par les accords nationaux en matière d'alternance et par la CPNEFP restreinte visée à l'article 78, portant notamment sur les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation ;
- 2° les sommes collectées par l'Opcaim au titre des actions de professionnalisation, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'Opcaim au titre de ces actions ;
- 3° 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 ;
- 4° 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 apprentissage* » ;
- 5° la mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire « *Transfert apprentissage* ».

L'Opcaim affecte les fonds aux CFAI, au plus tard le 31 mai de chaque année.

Article 34.2 – Suivi

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions de la présente section est présenté, chaque année, à la CPNEFP restreinte visée à l'article 78.

Les CPNEFP, 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 apprentissage* ».

Section 3 - Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, est située au début du contrat à durée indéterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

Article 35 – 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 ^{ème} 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 36 – Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 36.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 36.2.

Article 36.1 – 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^o Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2^o Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- a) 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 80 % du Smic pendant la troisième 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.

Article 36.2 – Rémunérations annuelles garanties

Article 36.2.1 – 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 35.

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 36.1.

GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 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 36.1.

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 36.1.

Article 36.2.2 – 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, prorata temporis, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

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

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

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

Article 37 – 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 2 – Contrat de professionnalisation

Article 38 – 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 39 – Objet du contrat

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNEFP.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation inscrit sur la liste A de la CPNEFP ou l'acquisition d'une autre qualification professionnelle visée à l'article L.6314-1 du Code du travail.

Article 40 – 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 :

- 1° pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les 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 ;
- 2° pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- 3° lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Article 41 – Parcours de formation

Article 41.1 – 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.

Article 41.2 – 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 ;
- 3° lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Article 42 – Financement

Article 42.1 – 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 déterminés par son conseil d'administration, 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 150 euros et 500 euros.

II. - Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'Opcaim, dans le cadre de forfaits dont les montants sont fixés par son conseil d'administration, dans le respect des principes suivants :

- 1° Pour les formations préparant à un métier industriel, les forfaits de prise en charge sont compris entre 7 euros et 25 euros par heure de formation.

2° Pour les autres formations, les forfaits de prise en charge sont compris entre 5 euros et 13 euros par heure de formation.

Dans ces limites, le conseil d'administration de l'Opcaim distingue les contrats de professionnalisation suivants, en leur appliquant les forfaits les plus élevés :

- 1° 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 l'action de professionnalisation ;
- 2° contrat de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;
- 3° contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée d'au moins 45 ans ;
- 4° contrat de professionnalisation conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail ;
- 5° contrat de professionnalisation conclu avec une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

III. Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'Opcaim, selon un forfait compris entre 200 euros et 600 euros.

Article 42.2 – Plafonds

Le conseil d'administration de l'Opcaim détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 42.1.

Article 43 – 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 ^{ème} 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 44 – Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 44.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2.

Article 44.1 – Pourcentage du Smic applicable

Article 44.1.1 – 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 à finalité professionnelle de même niveau :

- a) 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- b) 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

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

- a) 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- b) 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.

Article 44.1.2 – 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'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 43, sans application d'un pourcentage d'abattement.

Article 44.2 – Rémunérations annuelles garanties

Article 44.2.1 – 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 43.

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 44.1.1. 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 44.1.1. 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 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

Article 44.2.2 – 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 prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable 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 45 – 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 douzième mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

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

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

Article 46 – 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 3 – 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 47 – Missions

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

- 1° d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre 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 ;
- 2° d'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- 3° de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- 4° d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- 5° de participer à l'évaluation des compétences acquises.

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

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

Article 48 – 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 d'orientation, de formation et de compétences, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 49 – Financement

L'Opcaim prend en charge, sur les sommes qu'il collecte au titre des actions de 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, ainsi que des maîtres d'apprentissage, 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 coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, cette prise en charge peut être différenciée selon que le tuteur exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

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 afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation ;
- 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 ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- 3° des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail.

CHAPITRE 1 – Orientations dans la branche

Article 50 – 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 compte personnel de 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 » ;
- acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

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

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, design ;

- 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 ;
- logistique, transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- électronique, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;
- qualité ;
- savoirs fondamentaux et compétences clés ;
- développement des compétences linguistiques et interculturelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité, notamment lorsqu'elles ont lieu pendant les heures non travaillées au titre de l'activité partielle. Elles permettent de maintenir et développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Article 51 – Suivi

Le groupe technique paritaire « *Qualifications* », peut formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser les orientations visées à l'article 50, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et des demandes des CPREFP.

CHAPITRE 2 – Plan de formation

Article 52 – 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. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du Code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

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 de l'entretien professionnel visé à l'article 5.

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, des implantations géographiques de l'entreprise et des salariés en déplacement.

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 53 – 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 54 – Mise en œuvre

Article 54.1 – 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.

Article 54.2 – 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 quatre-vingts 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.

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 54.3 – Déplacements

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

Article 54.4 – Articulation avec d’autres dispositifs

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d’autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

Article 55 – Formation des salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée

Sans préjudice des abondements au compte personnel de formation prévus aux articles 66 et 67, 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.

Article 56 – 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 57 – Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue

Article 57.1 – Formation promotionnelle

Article 57.1.1 – 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 supérieur, 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.

Article 57.1.2 – 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 compte personnel de 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.

Article 57.2 – 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 d’orientation, de formation et de compétences.

Article 57.3 – Formation qualifiante

Lorsque le salarié obtient un CQPM ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation mis en œuvre avec l’accord de son employeur, ce dernier étudie, avec le salarié, au plus tard à l’occasion de l’entretien professionnel qui suit l’obtention de la qualification, les possibilités d’évolution dans le poste de travail ou sur un poste différent, pour tenir compte des compétences acquises par le salarié et reconnues par cette qualification.

Article 58 – 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 lors de l’année précédente et de l’année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l’entreprise pour l’année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, conformément 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 puisse éventuellement en tenir compte.

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 trois semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l’entreprise en matière de formation.

CHAPITRE 3 – Périodes de professionnalisation

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

Article 59 – Objet

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

- 1° prioritairement, l’obtention d’un CQPM ou d’un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNEFP ;

- 2° l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP;
- 3° l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret;
- 4° l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

En application de l'article 72, ou dans le cadre des priorités définies à l'article 66, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'Opcaim.

Article 60 – Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 54, ou à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

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 de certification des parcours de formation.

Article 61 – Durée

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du Code du travail.

Article 62 – 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 déterminés par son conseil d'administration, 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 150 euros et 500 euros.

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 euros de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'Opcaim, est compris entre 200 euros et 600 euros.

Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 euros de l'heure, pour les formations suivies par des femmes employées dans des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'une autre certification inscrite sur la liste A ou sur la liste B de la CPNEFP.

CHAPITRE 4 – Compte personnel de formation (CPF)

Section 1 - Principes

Article 63 – Ouverture, gestion et transférabilité

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

Les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

Section 2 - Formations éligibles

Article 64 – Principe

Pour les salariés des entreprises relevant de la métallurgie, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- 1° la liste B de la CPNEFP;
- 2° la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef);
- 3° la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 65 – Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles

Article 65.1 – Au niveau national

Si elle l'estime nécessaire, la CPNEFP, ou, par délégation, le groupe technique paritaire « *Qualifications* », formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie.

Article 65.2 – Au niveau régional

Dans le cadre de la consultation prévue au 3° du I de l'article L. 6323-16, chaque CPNEFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 3° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie de leur ressort.

Section 3 - Abondements

Article 66 – Priorités de branche

Article 66.1 – Publics prioritaires

Les abondements, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

- 1° aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra;
- 2° aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail;
- 3° aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé;
- 4° aux salariés en contrat à durée déterminée;
- 5° aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans;
- 6° aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise;

- 7° aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- 8° aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Article 66.2 – Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

- 1° inscrites sur la liste B de la CPNEFP ;
- 2° mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail ;
- 3° mises en œuvre, avec ou sans l'accord de l'employeur, pour préparer à un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

Article 67 – Détermination des abondements et modalités de suivi

La CPNEFP restreinte visée à l'article 78 établit et actualise une recommandation au titre des abondements complémentaires du compte personnel de formation. Cette recommandation définit un ordre de priorités d'attribution des abondements, sur la base des publics et des formations visés à l'article 66.

Les modalités de l'abondement complémentaire, par l'Opcaim, des heures inscrites au compte personnel de formation, sont déterminées par son conseil d'administration, à partir de la recommandation de la CPNEFP restreinte, visée à l'alinéa précédent.

La CPNEFP restreinte assure le suivi annuel des modalités d'abondement, par l'Opcaim, du compte personnel de formation des salariés des entreprises de la métallurgie.

Section 4 - Modalités de mise en œuvre

Article 68 – Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées à l'article 68.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 68.2.

Article 68.1 – Demande à l'employeur

Article 68.1.1 – Forme de la demande

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Article 68.1.2 – Réponse de l’employeur

L’employeur dispose d’un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L’absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l’article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l’article L. 6323-13, ou une formation permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l’accompagnement à la VAE, l’employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l’employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l’action.

Article 68.2 – Absence de demande à l’employeur ou refus de l’employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l’accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n’a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l’accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l’article L. 6111-6 du Code du travail.

Article 69 – Déroulement des actions

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

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

Section 5 - Financement

Article 70 – Financement par l’entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l’employeur, par un salarié relevant d’une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l’article L. 6331-10 du Code du travail, l’employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Article 71 – Financement par l’Opcaim

Article 71.1 – Prises en charge

En l’absence d’accord d’entreprise conclu sur le fondement de l’article L. 6331-10 du Code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l’accord de l’employeur, l’Opcaim finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d’administration :

- 1° les frais pédagogiques de l’action mise en œuvre, comprenant les frais d’évaluation préformative et de certification ;
- 2° les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d’hébergement occasionnés par l’action de formation ;
- 3° la rémunération des salariés, pour la partie de l’action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Article 71.2 – Modalités de financement

Article 71.2.1 – Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'Opcaim.

Article 71.2.2 – Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail, notamment l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le Fongecif, ou, le cas échéant un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini à l'article 71.1.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'Opcaim et, selon le cas, le Fongecif concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le Fongecif, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'Opcaim et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

Section 6 - Dispositions spécifiques à la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel

Article 72 – Formation spécifique

Article 72.1 – Abondement du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat fait l'objet d'un abondement supplémentaire au titre de l'article L. 6323-14 du Code du travail, dans les conditions définies par la présente section.

Cet abondement est égal à 21 heures par salarié titulaire d'un ou plusieurs mandats. Il est renouvelable tous les 4 ans.

Article 72.2 – Formations éligibles

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mis en œuvre pour l'obtention d'une des certifications visée à l'article 64, nécessaire à l'exercice de son mandat de représentation.

Article 72.3 – Modalités de mise en œuvre

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation et de ses abondements complémentaires, prévus aux sections 1 à 5 du présent chapitre. Toutefois, le salarié peut mobiliser les heures inscrites à son compte personnel de formation pour compléter cet abondement supplémentaire.

L'abondement supplémentaire est mobilisé en dehors du temps de travail.

Article 72.4 – Financement

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est financé au titre des périodes de professionnalisation, en application du dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du Code du travail.

Article 72.4.1 – Prise en charge

Lorsque l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé, l'Opcaim finance les frais de formation, à hauteur de leur coût réel plafonné à 50 € par heure de formation. Les frais de formation comprennent :

- 1° les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
- 2° les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation.

Article 72.4.2 – Modalités de financement

Par exception aux dispositions de l'article 71.2.2, le salarié qui mobilise l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 s'adresse dans tous les cas à son employeur.

L'employeur finance les frais de formation dans la limite de 50 € par heure de formation, et en demande la prise en charge à l'Opcaim.

Article 72.5 – Clause de renvoi

Afin de faire le point sur les évolutions législatives et réglementaires intervenues, et en vue d'envisager de nouvelles dispositions conventionnelles, les signataires conviennent de se rencontrer, à nouveau, dans les meilleurs délais, après la réalisation des événements suivants :

- la publication des dispositions réglementaires relatives au Fonds paritaire de financement des organisations représentatives de salariés et d'employeurs, visé à l'article L. 2135-9 du Code du travail ;
- le terme de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social et la publication de la loi y afférente.

En tout état de cause, cette rencontre a lieu au plus tard avant la fin de l'année 2015.

Article 72.6 – Durée d'application

Par exception à l'article 99, les signataires conviennent que les dispositions de la présente section s'appliquent pour une durée déterminée d'un an commençant à courir au 1^{er} janvier 2015. A l'échéance de leur terme, elles ne continueront pas à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

TITRE VI - FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 – Participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-15 du Code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 73 – Entreprises employant moins de 10 salariés

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 aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du Code du travail, comprenant :

- 1° une contribution « *professionnalisation* » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° une contribution « *plan de formation* » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 74 – Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du Code du travail, décomposée comme suit :

- 1° une contribution « *professionnalisation* » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° une contribution « *compte personnel de formation* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3° une contribution « *plan de formation* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4° une contribution « *congé individuel de formation* » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 5° une contribution « *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels* » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 75 – Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du Code du travail, décomposée comme suit :

- 1° une contribution « *professionnalisation* » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° une contribution « *compte personnel de formation* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3° une contribution « *plan de formation* » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4° une contribution « *congé individuel de formation* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 5° une contribution « *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 76 – Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'Opcaim, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du Code du travail, décomposée comme suit :

- 1° une contribution « *professionnalisation* » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 2° une contribution « *compte personnel de formation* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- 3° une contribution « *congé individuel de formation* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4° une contribution « *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels* » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 77 – Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'Opcaim la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE 2 – Priorités de financement de la branche

Article 78 – CPNEFP restreinte

Une délégation restreinte de la CPNEFP restreinte visée à l'article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie est chargée de définir les priorités de financement au titre de l'alternance et des abondements complémentaires de l'Opcaim au compte personnel de formation.

Elle détermine en outre des orientations générales pour la répartition des fonds collectés par l'Opcaim au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA, qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

Alinéas supprimés.

CHAPITRE 3 – ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE (Opcaim)

Section 1 - Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

Article 79 – 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 80 – 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 81 – Missions générales

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP, 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 82 – Missions en matière de formation professionnelle continue

Article 82.1 – Collecte et gestion des contributions des entreprises

Article 82.1.1 – Collecte

L'Opcaim collecte :

- 1° la contribution de 0,55 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, visée à l'article 73 ;
- 2° la contribution de, selon le cas, 1 % ou 0,8 % due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, visée aux articles 74, 75 et 76 ;
- 3° la contribution « CIF-CDD » visée à l'article 77 ;
- 4° les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Article 82.1.2 – Gestion et suivi

L'Opcaim gère paritairement les contributions visées à l'article 82.1.1. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

- 1° la section professionnalisation ;
- 2° la section plan de formation, comprenant les sous-sections visées au II de l'article R. 6332-22-1 du Code du travail ;
- 3° la section compte personnel de formation ;
- 4° la section Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 5° la section congé individuel de formation.

L'Opcaim peut affecter des versements des employeurs occupant 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant moins de 50 salariés.

Si un accord de branche est conclu, pour une durée maximale de 2 ans, en application du 7° du II de l'article L. 6332-1, les fonds issus des sections visées au 1° à 3° ci-dessus peuvent être affectés à la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Par ailleurs, l'Opcaim gère paritairement, dans le cadre d'une section constituée à cet effet, la contribution ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versée sur une base volontaire par l'entreprise.

Article 82.1.3 – Prise en charge des actions

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNEFP, 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.

Article 82.2 – 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 prend en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les coûts des prestations d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Il peut également mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

L'Opcaim s'assure de la qualité des formations dispensées dans les conditions déterminées par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 82.3 – 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 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, 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.

Article 82.4 – Mise en œuvre des missions

Article 82.4.1 – 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.

Article 82.4.2 – Recherche de cofinancements

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP, l'Opcaim peut conclure avec l'État, 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.

Article 82.4.3 – Convention d'objectifs et de moyens (COM)

L'Opcaim conclut, avec l'État, 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 CPNEFP et par les accords nationaux de la métallurgie.

Article 83 – 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 CPNEFP, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA 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 84 – 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 ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Article 85 – Composition du bureau paritaire

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour deux ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche 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 86 – 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 CPNEFP. 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 :
 - a) les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant la formation des tuteurs et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que les dépenses de formation des maîtres d'apprentissage ;
 - b) les dépenses des entreprises au titre du compte personnel de formation et de son abondement ;
 - c) les dépenses des entreprises au titre du plan de formation ;
 - d) les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi, en particulier celles relatives à la préparation opérationnelle à l'emploi ;
 - e) le cas échéant, les dépenses de formations engagées en application d'un accord de branche prévu au 7° du II de l'article L. 6332-1 du Code du travail.
- 2° la répartition et l'affectation des contributions collectées par l'Opcaim, aux Adefim, dans le respect des sections visées à l'article 82.1.2 ;
- 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, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein du conseil d'administration de l'Opcaim, de ses comités et de son bureau ;
- 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, les frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations dispensées ;

- 5° sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNEFP et dans les limites prévues par la convention d'objectifs et de moyens, 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 Adefim de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus;
- 7° sur recommandation de la CPNEFP restreinte, la répartition de l'imputation des dépenses de formation engagées conformément au 7° du II de l'article L. 6332-1 du Code du travail entre les sections visées au 1° à 3° de l'article 82.1.2;
- 8° la répartition de l'imputation des dépenses correspondant à l'abondement du compte personnel de formation entre les sections visées au 1° et au 3° de l'article 82.1.2;
- 9° sur recommandation du groupe technique paritaire « *Transfert apprentissage* », 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° dans le cadre des orientations générales de la CPNEFP restreinte visée à l'article 78 et sur la base des propositions visées au 4° de l'article 90.2, la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA;
- 11° la détermination des modalités de la participation de l'Opcaim aux conventions visées à l'article 95;
- 12° les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière;
- 13° le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'Opcaim et les Adefim, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du Code du travail et dans les conditions visées à l'article 87.3;
- 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 82.4.3;
- 16° la nomination du directeur de l'Opcaim dans les conditions visées à l'article 87.1;
- 17° le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

Article 87 – Comités du conseil d'administration

Article 87.1 – 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.

Article 87.2 – Comité de rémunération

Il est créé un comité de rémunération chargé de fixer la rémunération du directeur de l'Opcaim et son évolution. Ce comité est composé du Président et du Vice-président de l'Opcaim.

Ce comité est également chargé de déterminer annuellement les objectifs du directeur, et d'en assurer le suivi.

Article 87.3 – Comité d'audit paritaire

Il est créé un comité d'audit paritaire chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 86.

Le comité d'audit paritaire est composé de deux administrateurs par collège, désignés par le conseil d'administration. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3ème alinéa de l'article 90.1, le commissaire aux comptes restitue, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des Adefim 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.

En outre, le comité d'audit paritaire est chargé de l'étude des rapports transmis au conseil d'administration au titre de l'article 90.1 par les Adefim.

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

Section 4 - Fonctionnement

Article 88 – Modalités

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

Section 5 - Délégation de certaines missions de l'Opcaim

Article 89 – 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. Ces personnes morales sont les associations de développement des formations des industries de la métallurgie, dénommées « *Adefim* ».

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'Opcaim, les Adefim ont ainsi pour missions :

- 1° de collecter, pour le compte de l'Opcaim, les fonds visés à l'article 82.1.1 ;
- 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 90 – Information des instances paritaires

Les Adefim 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.

Article 90.1 – conseil d'administration paritaire de l'Opcaim

Les Adefim 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 Adefim.

Article 90.2 – Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Les Adefim transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

- 1° le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;
- 2° 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 ;
- 3° le rapport annuel de leur commissaire aux comptes ;
- 4° la proposition de répartition des fonds collectés par leur intermédiaire au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, et qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP, au plus tard le 15 mai de chaque année.

La présentation des bilans visés aux 1° et 2° est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration de l'Opcaim, sur proposition du comité d'audit paritaire visé à l'article 87.3.

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

Section 6 - Publicité et transparence

Article 91 – 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 92 – Site internet

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet (www.opcaim.com), 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, aux diagnostics GPEC et aux prestations d'accompagnement des entreprises ;
- 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 Adefim ;
- 6° un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation avec ou sans l'accord de leur employeur, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Le site internet de l'Opcaim comprend un lien vers le site internet de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* et vers le site internet relatif aux CQPM.

Article 93 – 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.

Article 94 – Disposition d'application

L'Opcaim prend les mesures nécessaires, notamment en adaptant ses statuts et son règlement intérieur, afin d'intégrer les modifications apportées par le présent accord.

Ces mesures visent également à transposer les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Un Bureau de l'Opcaim est organisé dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires relatives au rôle des OPCA en matière de qualité de l'offre de formation, afin de proposer au conseil d'administration les mesures les plus adaptées à leur prise en compte.

CHAPITRE 4 – Contractualisation et cofinancement

Article 95 – Modalités de mise en œuvre

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNEFP, des conventions-cadres – nationales ou territoriales – peuvent être conclues afin de concourir à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau national, ces 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, ces 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 96 – 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-cadre visées à l'article 95 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'État, des Régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

Article 97 – Modalités de suivi

Le conseil d'administration de l'Opcaim assure le suivi des financements mis en œuvre dans le cadre de la présente section.

Alinéas supprimés.

TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

Article 98 – 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 99 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 100 – 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 101 – Portée

Les dispositions du présent accord sont soumises aux dispositions de l’article L. 2253-1 du Code du travail.

Article 102 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2015, à l’exception de ses articles 35, 36, 43, 44 et 45, qui entrent en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Les articles 73 à 77 et l’article 82.1.1 s’appliquent à la collecte, par l’Opcaim, des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

Article 103 – Dispositions abrogées

L’accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2015, à l’exception :

- 1^o de l’article 69 et du 2^o et de l’article 70, qui sont abrogés dès la date fixée par l’article L. 2261-1 du Code du travail ;
- 2^o des articles 26, 27, 34, 35 et 36, qui sont abrogés au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension du présent accord.

L’article 17 de l’accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2015.

Les articles 6.1 et 6.2 de l’accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement sont abrogés dès la date fixée par l’article L. 2261-1 du Code du travail.

Article 104 – 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 105 – Disposition de coordination

Au premier alinéa de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les mots « à l'article 30.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 » sont remplacés par les mots « à l'article 20 de l'accord national du 13 novembre 2014 ».

Article 106 – Révision

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Article 107 – 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.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC
- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie
- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT
- la Fédération nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires
- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

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 Email : cfai@mi-cfai.org 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 FORMETA	62 rue Henri Barbusse BP 17 03630 DESERTINES Téléphone : 04 70 28 23 12 Télécopie : 04 70 64 80 09 Email : montlucon@formation-industries-auvergne.fr Site : www.formation-industries-auvergne.fr
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 Email : cfai21@maisondesentreprises.com Site : www.cfai21-71.com
CFAI 58-89 ME-ANIFOP	6 route de Moneteau BP 303 89005 AUXERRE Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26 Télécopie : 03 86 46 47 00 Email : direction@me-anifop.com Site : www.me-anifop.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
BRETAGNE	
CFAI DE BRETAGNE	La Prunelle BP 221 22192 PLERIN Cedex Téléphone : 02 96 74 63 23 Télécopie : 02 96 74 70 62 Site : www.formation-industries-bretagne.fr
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 CHAMPAGNE-ARDENNE	Pôle Technologique Henri Farman 3 rue Max Holste 51685 REIMS Cedex Téléphone : 03 26 36 90 03 Télécopie : 03 26 36 66 30 Site : www.formation-industries-ca.fr
FRANCHE-COMTÉ	
CFAI SUD FRANCHE-COMTÉ AFAI	5B rue Bougauld BP 59 39017 DOLE Cedex Téléphone : 03 84 82 91 70 Télécopie : 03 84 82 91 79 Email : apprentissage-sfc@formation-industries.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
CFAI NORD FRANCHE-COMTÉ ADFP	5 rue du Château 25400 EXINCOURT Téléphone : 03 81 32 67 32 Télécopie : 03 81 32 67 73 Email : apprentissage-direction-nfc@formation-industries-fc.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
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 Site : www.aforp.fr
CFAI AFTI Association AFTI	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

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI MECAVENIR SUPII MECAVENIR	12 bis, rue des Pavillons 92800 PUTEAUX Téléphone : 01 55 23 24 24 Télécopie : 01 55 23 24 00 Email : info@supii.fr Site : www.mecavenir.com
CFAI INGENIEURS CEFIPA	93, boulevard de la Seine BP 602 92006 NANTERRE Cedex Téléphone : 01 55 17 80 00 Télécopie : 01 55 17 80 01 Site : www.cefipa.com
CFAI SEINE-ET-MARNE ASFO Jeunes 77	Rue Willy Brandt – Bâtiment F 77184 EMERAINVILLE Téléphone : 01 60 37 41 55 Télécopie : 01 60 37 41 68 Email : cfai@cfai77.fr Site : www.cfai77.fr
LANGUEDOC-ROUSSILLON	
CFAI LANGUEDOC-ROUSSILLON APA-LR	14 rue François Perroux ZAC Aftalion – CS 90028 34748 BAILLARGUES Cedex Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 Email : accueil@cfai-languedocroussillon.com Site : www.cfai-languedocroussillon.com
LIMOUSIN	
CFAI BAS LIMOUSIN AFIC-CFAI	3 rue du 9 juin 1944 19000 TULLE Téléphone : 05 55 29 57 05 Télécopie : 05 55 20 05 97 Email : cfai-tulle@wanadoo.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 Kastler 54320 MAXEVILLE Téléphone : 03 83 95 35 10 Télécopie : 03 83 95 35 11 Site : www.cfai-nancy.com
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 Email : cefasim@cfai-moselle.fr Site : www.cfai-moselle.fr

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
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-CALAIS	
CFAI RÉGION NORD-PAS-DE-CALAIS	Le Féripole 3 rue des Châteaux 59700 MARCQ EN BAROEUL Téléphone : 03 28 33 61 61 Télécopie : 03 28 33 61 62 Site : www.afpi-acmformation.com
CFAI ENSIAME VALENCIENNES FORMASUP	Le Mont Houy 59313 VALENCIENNES Cedex Téléphone : 03 27 51 15 39 Télécopie : 03 27 51 15 40 Email : ensiame-dir-fip@univ-valenciennes.fr Site : www.univ-valenciennes.fr/ensiame
CFAI ICAM APPRENTISSAGE FORMASUP	6 rue Auber BP 10079 59016 LILLE Cedex Téléphone : 03 20 22 36 00
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 Email : cfai-admin@fibn.fr Site : www.cfai-itibanor.asso.fr
CFAI DE L'ORNE	40 rue du Puits au Verrier BP 29 61001 ALENCON Cedex Téléphone : 02 33 31 27 56 Télécopie : 02 33 31 27 55 Email : cfai61@fibn.fr Site : www.pole-formation-bn.fr
HAUTE-NORMANDIE	
CFAI DE L'EURE ADAMIC	422 rue Henri Becquerel ZI n° 2, parc d'activité de la forêt 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 AFPI	115 rue Desramé BP 90023 76620 LE HAVRE AEROPORT Téléphone : 02 32 92 50 15 Télécopie : 02 35 22 78 88 Email : afpi-lehavre@afpi-lehavre.com
CFAI ROUEN / DIEPPE AFORIA	26 rue Alfred Kastler BP 339 76137 MONT SAINT-AIGNAN Cedex Téléphone : 02 32 19 55 10 Télécopie : 02 32 19 55 01 Email : contact@formation-industries-rouen-dieppe.fr Site : http://www.formation-industries-rouen-dieppe.fr
PAYS DE LA LOIRE	
CFAI PAYS DE LA LOIRE AFPI	41 bd des Batignolles BP 32826 44328 NANTES Cedex 03 Téléphone : 02 51 13 21 51 Télécopie : 02 40 52 21 53 Email : direction.generale@formation-industries-pdl.fr Site : www.formation-industries-paysdelaloire.fr
CFAI ITII PAYS DE LA LOIRE	10 Chemin des Vigneau Arlam - Parc Solaris – CS 40282 44803 SAINT HERBLAIN Cedex Téléphone : 02 28 03 69 06 Télécopie : 02 28 03 69 15 Site : www.itii-pdl.com
PICARDIE	
CFAI OISE	1 avenue Eugène Gazeau 60300 SENLIS Téléphone : 03 44 63 81 63 Télécopie : 03 44 53 08 12 Email : senlis@promeo-formation.fr 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 Email : amiens@promeo-formation.fr Site : www.promeo-formation.fr
POITOU - CHARENTES	
CFAI POITOU-CHARENTES	Pôle République 120 rue du Porteau - BP 495 86012 POITIERS Cedex Téléphone : 05 49 37 44 50 Télécopie : 05 49 37 44 81 Site : http://www.formation-industries-poitou-charentes.fr

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
PROVENCE – ALPES – CÔTE D’AZUR	
CFAI PROVENCE	8 chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 ISTRES Téléphone : 04 42 11 44 00 Télécopie : 04 42 11 00 04 Email : cfai@cfaiprovence.com Site : www.formation-industries-paca.fr
CFAI ITII PROVENCE ALPES CÔTE D’AZUR	8 chemin de Capeau ZAC de Trigance 13800 ISTRES Téléphone : 04 42 11 44 65 Télécopie : 04 90 45 36 58 Email : itii@itii-paca.com Site : www.formation-industries-paca.fr
RHÔNE – ALPES	
CFAI DE L’AIN AFPMA	1 allée des Tyrandes CS 90002 01960 PERONNAS Téléphone : 04 74 32 36 36 Télécopie : 04 74 32 60 94 Email : cfai@afpma.fr Site : www.afpicfai01.com
CFAI DU DAUPHINÉ ADFI	ZI Centr’Alp 83 rue de Chatagnon 38430 MOIRANS Téléphone : 04 76 35 85 00 Télécopie : 04 76 35 85 19 Site : www.formation-industries-isere.fr
CFAI DE LA LOIRE	16 bis boulevard de l’Etivallière BP 725 42950 SAINT-ÉTIENNE Cedex 09 Téléphone : 04 77 93 17 49 Télécopie : 04 77 79 66 41 Email : cfailoire@citedesentreprises.org Site : www.cfai-loire.fr
CFAI AFPM	10 , boulevard Edmond Michelet BP 8051 69351 LYON Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 05 00 Télécopie : 04 78 77 05 25 Email : cfai@iri-lyon.com Site : www.afpi-cfai.com
CFAI IFAI RHÔNE ALPES	60 avenue Jean Mermoz 69372 LYON Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 20 34 Télécopie : 04 78 77 35 39 Email : ifai.rhonealpes@ifai.fr Site : www.ifai.fr

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI SAVOIE AGEFIS	131 rue de l'Erier 73290 LA MOTTE SERVOLEX Téléphone : 04 79 65 05 25 Télécopie : 04 79 65 05 49 Site : <i>www.pole-formation-savoie.fr</i>
CFAI FORMAVENIR	27 rue Royale BP 2320 74010 ANNECY Cedex Téléphone : 04 50 98 56 19 Télécopie : 04 50 52 39 06 Email : <i>cfai74@cfai74.com</i> Site : <i>www.cfai74.com</i>

ANNEXE II

SIGLES

- Adefim** : Association de développement des formations des industries de la métallurgie
- Apec** : Association pour l'emploi des cadres
- 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
- Copaneff** : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle
- Copareff** : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle
- CNCP** : Commission nationale de la certification professionnelle
- CPNEFP** : 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
- Crefop** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- CSA** : Contribution supplémentaire à l'apprentissage
- 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
- Ifiti** : Ilot de formation technique individualisée
- Opacif** : Organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation
- Opc** : 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