Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie

OD
FH
FD

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE PRÉLIMAIRE – Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée

Chapitre 1er : Finalités et définition de la GPEC

Chapitre 2 : Accompagnement de la Branche au développement de la GPEC

Article 1 : Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC
Article 2 : Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC
Article 3 : Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement
Article 4 : Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels
Article 5 : Coopération interentreprises

TITRE I – Accès et retour à l'emploi

Article 6 : Attractivité des entreprises et des métiers industriels
Article 7 : Faciliter le recrutement
Article 7.1 : outil d'aide au recrutement
Article 7.2 : innovation pédagogique et investissement dans les nouvelles technologies

TITRE II – Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité

Chapitre 1er : Maintien dans l'emploi face à des difficultés conjoncturelles

Article 8 : Activité partielle
Article 9 : Mesures urgentes en faveur de l'emploi
Article 9.1 : accord de branche
Article 9.2 : méthodologie et contenu de l'accord
Article 9.3 : financement des actions de formation prévues par l'accord

OD
FH AD
FD

Chapitre 2 : Outils d'adaptation

Article 10 : Variations pluriannuelles de l'activité

TITRE III – Mobilité et sécurisation des parcours professionnels

Chapitre 1er : Anticipation et accompagnement des mobilités

Article 11 : Outils de sécurisation des parcours professionnels
Article 12 : Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité
Article 12.1 : la période de mobilité volontaire sécurisée
Article 12.2 : expérimentation de « passerelles de mobilité »
Article 13 : Passerelles entre les métiers
Article 14 : Accompagnement des salariés en mobilité

Chapitre 2 : Licenciements pour motif économique

Article 15 : Prévention des licenciements
Article 15.1 : modification du contrat de travail pour motif économique
Article 15.2 : reclassement
Article 15.3 : maintien temporaire de rémunération
Article 15.4 : priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur
Article 15.5 : abondement au compte personnel de formation
Article 16 : Mise en œuvre des licenciements
Article 16.1 : modalités de mise en œuvre
Article 16.2 : information des CPREFP
Article 16.3 : préavis
Article 16.4 : formation professionnelle

TITRE IV – Gouvernance paritaire Emploi-Formation

Chapitre 1er : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 17 : Missions
Article 18 : Fonctionnement
Article 18.1 : composition
Article 18.2 : réunions
Article 18.3 : règlement intérieur
Article 18.4 : secrétariat
Article 18.5 : CPNEFP restreinte
Article 18.6 : groupes techniques paritaires de la CPNEFP
Article 18.7 : mode de consultation et de prise de décision

UD
FCT
FO

Chapitre 2 : Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 19 : Mise en place
Article 20 : Missions
Article 21 : Fonctionnement
Article 21.1 : composition
Article 21.2 : réunions
Article 21.3 : règlement intérieur
Article 21.4 : secrétariat
Article 21.5 : mode de consultation et de prise de décision

TITRE V – Dispositions finales

Article 22 : Champ d'application
Article 23 : Durée
Article 24 : Entrée en vigueur
Article 25 : Bilan
Article 26 : Dispositions abrogées
Article 27 : Dispositions de coordination
Article 28 : Révision

FIT OD

FO

Préambule

Placés au cœur d'un marché globalisé et concurrentiel, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir leur niveau de compétences et de qualifications, et innover sans cesse pour répondre aux défis de demain, qu'ils soient démographiques, technologiques, environnementaux, de recherche et de développement, d'innovation, d'investissement, ou encore d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment par la robotisation et le numérique.

Les signataires ont pour ambition de créer le cadre favorable permettant aux entreprises industrielles, d'adapter les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité et, aux salariés, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles.

Par le présent accord, les signataires entendent activement se mobiliser pour la préservation de l'emploi dans l'Industrie, et si les conditions économiques le permettent, pour son développement, y compris en étudiant l'opportunité de rapprochement avec d'autres secteurs.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique de branche favorable à l'emploi, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Selon différents diagnostics partagés avec les partenaires sociaux, la situation de l'emploi dans la branche fait ressortir les principaux éléments suivants :

- l'emploi salarié dans la métallurgie diminue depuis 2002, de façon continue, après un léger rebond au début des années 2000, pour atteindre environ 1 600 000 salariés fin 2014 (*source Opcaim*) ;

- la part des emplois qualifiés augmente : en 2012, la part des techniciens et agents de maîtrise représentait 18 % et celle des ingénieurs et cadres 20 % de l'effectif salarié total ;

- les emplois sont majoritairement à durée indéterminée : en 2014, 94,5 % des salariés de la branche de la métallurgie (hors intérim) étaient en CDI contre 89,4 % dans l'ensemble du secteur privé (hors intérim). Les recrutements en CDI représentaient 43,1 % des entrées contre 15,2 % dans l'ensemble du secteur privé *(sources Enquête emploi Insee et Dares 2014)* ;

- le déséquilibre de la pyramide des âges s'accentue avec 8 % des effectifs qui ont moins de 26 ans (contre 9 % en 2008) et 7 % des effectifs qui ont 58 ans et plus (contre 4 % en 2008).

Compte tenu de ces éléments, les signataires conviennent que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, le recrutement de jeunes pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés.

Selon *l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, les besoins en recrutement dans la branche de la métallurgie sont estimés entre 96 000 et 111 000 par an à l'horizon 2020 et entre 102 000 et 115 000 sur la période 2020-2025. Aussi, ces différents chiffres constitueront un point de repère dans le cadre du bilan du présent accord.

En outre, les signataires entendent rendre plus efficaces, en les rénovant, les instances paritaires de l'emploi et de la formation dans la branche (CPNEFP et CPREFP), tout en maintenant la capacité des partenaires sociaux d'agir, au plus près des territoires et des bassins d'emplois, pour trouver des réponses collectives adaptées aux besoins individuels des salariés et des entreprises.

Enfin, les signataires marquent leur volonté de simplifier et de rendre accessible et lisible, pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, le droit conventionnel applicable en matière d'emploi. L'accord contribue, à cet effet, aux travaux préparatoires de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche.

Ils réaffirment que seule une industrie forte et compétitive est en mesure de tirer la croissance et l'emploi en France.

Titre préliminaire – Gérer les emplois et les compétences de manière anticipée

Chapitre 1er – Finalités et définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

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

La GPEC constitue ainsi une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;
- d'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

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

Chapitre 2 – Accompagnement de la Branche au développement de la GPEC

Les signataires du présent accord conviennent des actions spécifiques suivantes dans l'objectif, d'une part, d'accompagner les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers prévue à l'article L. 2242-13 du Code du travail, et, d'autre part, d'inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

FH OD

FD

Article 1 – Développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC

Dans le cadre des missions dévolues à l'Opcaim en matière de sensibilisation des entreprises prévues à l'article 82.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, les signataires conviennent de pérenniser la mission des développeurs de la professionnalisation, de l'alternance et de la GPEC visant à promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC.

Ces développeurs sont chargés, dans le cadre d'une approche globale de développement des compétences, d'informer et de sensibiliser les entreprises, notamment les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation, sur la possibilité de mettre en œuvre les diagnostics et l'accompagnement prévus à l'Article 2, et sur les financements qu'elles peuvent mobiliser. Dans ce cadre, ils assurent également la promotion du recours aux contrats d'insertion en alternance dans l'ambition d'atteindre le nombre de 46 000 alternants dans la branche à l'horizon 2020.

L'Opcaim finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les missions et la formation de ces développeurs, dans le cadre des frais relatifs à ses missions prévus au 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Une évaluation qualitative et quantitative de la mission des développeurs est réalisée annuellement par l'Opcaim et présentée à son conseil d'administration.

Article 2 – Diagnostics et accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC

Pour aider les TPE et les PME à la mise en place d'une démarche de gestion anticipée des compétences, l'Opcaim prend en charge le coût des diagnostics GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application du 3° de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail et du 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

L'Opcaim prend également en charge l'accompagnement à la mise en place de plans d'action de la GPEC, selon des modalités définies par son conseil d'administration, au titre des frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins en formation, visés au 4° de l'article 86 de l'accord national du 13 novembre 2014.

Pour développer l'intérêt des entreprises à l'utilisation des diagnostics GPEC et pour les rendre plus efficaces, les signataires souhaitent favoriser leur combinaison avec des diagnostics industriels permettant une meilleure prise en compte de l'environnement économique, commercial et technologique dans lequel évoluent les entreprises.

À cet effet, ils souhaitent créer de nouveaux partenariats, au niveau national et régional, avec les pouvoirs publics et les secteurs industriels pour faciliter cette approche globale et permettre son cofinancement. L'Opcaim assure le suivi de ces partenariats. Il participe, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au financement des diagnostics industriels pour leur volet emploi-compétences-formation.

À l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2323-15 du Code du travail, l'employeur veille à informer les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

FHOD

FD

Article 3 – Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'anticiper les besoins en recrutement

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, constituent un des leviers permettant, aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et compétences.

Outre la réalisation d'études et de synthèses sur l'évolution prévisible des métiers et des emplois, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, ses observations régionales, et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, permettent d'identifier, d'élaborer, d'expérimenter et de diffuser des méthodes et outils utiles à l'anticipation des évolutions des emplois, métiers et compétences, ainsi que des besoins en recrutement.

L'exploitation nationale et régionale de ces travaux et outils doit permettre :

- aux membres de la CPNEFP et des CPREFP, de disposer d'une information réciproque sur les besoins en emplois, métiers, compétences et qualifications, notamment grâce aux outils d'analyse de données de l'emploi ou aux études sectorielles ou métiers ;
- aux entreprises, de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre une démarche de GPEC ;
- aux différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, de disposer des diagnostics utiles, notamment pour élaborer au niveau régional les cartes de formation initiale et continue correspondant aux besoins en compétences de la branche.

Le groupe technique paritaire « Observatoire » visé au 1° de l'Article 18.6 et les observatoires régionaux lorsqu'ils existent, formulent toute proposition, à la CPNEFP et aux CPREFP, afin de renforcer l'appropriation de ses travaux et de ses outils par les entreprises et par les différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, au niveau national et régional.

Pour faciliter l'appropriation par les différents acteurs de l'emploi et de la formation, au niveau régional, des travaux et outils, les signataires incitent les CPREFP à ouvrir une réflexion sur le développement d'observations régionales.

Article 4 – Partenariats entre la branche et les principaux secteurs et branches professionnelles industriels

Lorsqu'une entreprise s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution des technologies et des marchés du secteur auquel elle appartient, afin d'analyser les tendances du marché et de l'évolution des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, avec les différents secteurs industriels, ainsi qu'avec les autres branches professionnelles industrielles, concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Outre les échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels, mis en œuvre au sein de la CPNEFP dans les conditions prévues à l'Article 18.2, les signataires conviennent d'amplifier les échanges et les partenariats, au niveau national et au sein des CPREFP, avec les représentants des différents secteurs et branches professionnelles industriels. Il s'agit notamment de partager une méthodologie cohérente et une vision prospective commune des métiers, des emplois et des compétences industriels et d'identifier les passerelles de mobilité possibles.

Article 5 – Coopération interentreprises

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

Cette coopération interentreprises sur un même territoire constitue également un puissant levier d'efficacité économique. Elle permet en outre la mise en œuvre de parcours de mobilité et d'adaptation de l'emploi au niveau d'activité, et, de manière anticipée, la mutualisation de moyens. Il s'agit, par exemple, de favoriser la mise en place de groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Cette coopération peut également consister en la mise en place de dispositifs d'emplois partagés (en particulier sur les fonctions support), de prêts de main d'œuvre ou de périodes de mobilité volontaire sécurisée. Une évaluation de la mise en œuvre des présents dispositifs est réalisée dans le cadre du bilan du présent accord, prévu à l'Article 25.

S'agissant plus spécifiquement des relations entre les entreprises clientes et leurs fournisseurs, les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 2242-13 du Code du travail, les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers abordent, dans le cadre de cette négociation, les conditions dans lesquelles leurs fournisseurs sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences. La consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, visée à l'article L. 2323-10 du Code du travail, sert de fondement à cette négociation.

Les entreprises clientes veillent à prévoir, dans le cadre de leurs relations commerciales, les modalités d'échanges d'informations en matière d'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

FH OP

FD

Titre I – Accès et retour à l'emploi

Les actions menées par la Branche et ses acteurs pour valoriser les métiers et faciliter le recrutement, par les entreprises industrielles, de tout public (salariés, demandeurs d'emploi), sont prévues par les dispositions de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles méritent d'être poursuivies et amplifiées.

Article 6 – Attractivité des entreprises et des métiers industriels

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

Les actions nationales et territoriales, notamment partenariales, d'information et d'orientation visées à l'article 4 de l'accord national du 13 novembre 2014, ainsi que les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche, intègrent de nouveaux leviers d'attractivité, en fonction des publics ciblés. Il s'agit notamment d'actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, métiers utilisant les nouvelles technologies industrielles, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la qualification professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes) et de qualité de vie au travail.

Le bilan visé à l'Article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 7 – Faciliter le recrutement

Article 7.1 – Outils d'aide au recrutement

La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, l'accompagnement financier des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, la mise à disposition d'outils pratiques d'aide au recrutement et à l'accueil de nouveaux salariés produits par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* et par les observatoires régionaux lorsqu'ils existent.

Article 7.2 – Innovation pédagogique et investissement dans les nouvelles technologies

Pour rendre plus opérationnels les outils traditionnels de recrutement par la formation, en particulier l'alternance et la préparation opérationnelle à l'emploi, les méthodes pédagogiques traditionnelles doivent saisir les nouvelles opportunités liées à l'enjeu de la transformation numérique et relever des défis majeurs tels que les faibles flux de formation sur certains métiers.

FIT OD

BD

L'innovation pédagogique constitue une priorité pour la branche, qu'elle prenne la forme de formations en situation de travail, de formations de « juste à temps » au plus proche des besoins des entreprises, du développement « d'ateliers de formation mobiles », de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, d'offres de formation individualisées et adaptées à la diversité des publics (personnes en situation de handicap...) ou encore de la définition de troncs communs interindustriels de formation.

Le groupe technique paritaire « Transfert apprentissage » visé au 3° de l'Article 18.6 ainsi que l'Opcaim intègrent la nécessité d'innovation pédagogique et technologique dans la définition des financements alloués au titre des formations dispensées au bénéfice des salariés de la branche.

Titre II – Adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité

Chapitre 1er – Maintien dans l'emploi face à des difficultés conjoncturelles

Article 8 – Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et règlementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Toutefois, l'interprétation de ces dispositions par l'administration conduit à constater des différences de traitement entre les salariés placés en activité partielle dans une même entreprise, selon que la durée du travail qui leur est applicable est, ou non, répartie sur une période supérieure à la semaine. En effet, dans certains cas, selon cette interprétation, les heures chômées en dessous de la durée légale (appréciée sur la période de décompte du temps de travail pratiquée dans l'entreprise) ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Afin de garantir une plus grande équité entre l'ensemble des entreprises et leurs salariés, les signataires demandent aux pouvoirs publics d'apprécier la durée légale, en dessous de laquelle toute heure chômée ouvre droit à allocation, sur la période de décompte du temps de travail retenue pour chaque salarié concerné, et non systématiquement sur la période hebdomadaire. A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Article 9 – Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Article 9.1 – Accord de branche

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

Article 9.2 – Méthodologie et contenu de l'accord

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

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Article 9.3 – Financement des actions de formation prévues par l'accord

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1, II, 7°, du Code du travail.

Sur recommandation de la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5, le conseil d'administration de l'Opcaim détermine, chaque année, une enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article, qu'il ajuste en cours d'année en fonction des besoins exprimés.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'Opcaim, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte.

La CPNEFP restreinte formule également une recommandation sur les modalités de répartition, par le conseil d'administration de l'Opcaim, de l'imputation des dépenses au titre du présent article, entre les sections visées aux 1° à 3° de l'article 82.1.2 de l'accord national du 13 novembre 2014, conformément au 7° de l'article 86 de cet accord.

Chapitre 2 – Outils d'adaptation

Article 10 – Variations pluriannuelles de l'activité

Certaines entreprises industrielles sont soumises à des variations d'activité qui répondent à des cycles qui dépassent un cadre annuel.

Afin d'assurer la réactivité nécessaire au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de ces entreprises, y compris lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, mais également pour favoriser le recours de ces entreprises à des emplois pérennes, les signataires souhaitent leur permettre d'adapter le temps de travail aux variations pluriannuelles de leur niveau d'activité.

A cette fin, à titre expérimental, un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du Code du travail.

A l'occasion de la négociation d'un tel accord, les parties abordent l'incidence de la mise en place de cette organisation sur l'emploi et sur les conditions de travail. Elles examinent également tout élément ou contrepartie de nature à faciliter un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent article font l'objet d'un examen annuel par le groupe technique paritaire national de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

A cet effet, et jusqu'à l'entrée en vigueur du décret mentionné au II de l'article L. 2232-9 du Code du travail, les entreprises transmettent à l'UIMM les accords conclus en application du présent article.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du contenu et de la mise en œuvre des accords d'entreprise et d'établissement organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans. Ce bilan porte, en particulier, sur l'incidence de ce type d'organisation sur l'emploi.

Titre III – Mobilité et sécurisation des parcours professionnels

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

Chapitre 1er – Anticipation et accompagnement des mobilités

Article 11 – Outils de sécurisation des parcours professionnels

Pour éviter qu'elle ne constitue une rupture dans le parcours professionnel du salarié, la mobilité nécessite d'être anticipée, en particulier en mobilisant les outils habituels de sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, le passeport d'orientation, de formation et de compétences visé à l'article 6 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de la mise en œuvre de parcours de mobilité.

D'autres outils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels :

- ceux relatifs à l'orientation professionnelle (par exemple l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle) ;
- les dispositifs d'accès à la formation tout au long de la vie (en particulier le compte personnel de formation et le compte personnel d'activité) ;
- les certifications professionnelles (notamment les qualifications établies par la branche, telles que le socle de compétences industrielles minimales, les CQPM et CQPI) ;
- les outils favorisant la transmission des savoirs et compétences ;
- les dispositifs de sensibilisation à la mobilité, dont le parcours partagé d'apprentissage. Ce dispositif constitue une innovation de nature à enrichir le parcours professionnel de manière sécurisée en permettant à un apprenti de bénéficier d'une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises d'accueil au cours de son contrat. Un parcours similaire est désormais possible dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 12 – Gestion anticipée des mobilités et développement des parcours de mobilité

L'évolution du marché du travail peut conduire les salariés à occuper, au cours de leur carrière, plusieurs emplois dans des entreprises différentes.

Une gestion anticipée des mobilités favorise les transitions professionnelles en évitant la rupture des parcours.

Dans ce contexte, la mobilité est d'autant mieux appréhendée qu'elle a déjà été expérimentée par le salarié concerné.

À cette fin, plusieurs dispositifs d'accompagnement sécurisés à la mobilité peuvent être utilisés :

- dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire ;
- dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise, avec, notamment, la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre ou de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Article 12.1 – La période de mobilité volontaire sécurisée

Créée par l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie, désormais visée aux articles L. 1222-12 et suivants du Code du travail, la période de mobilité volontaire sécurisée constitue, grâce aux garanties qu'elle offre aux salariés, une réelle opportunité de réorientation professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme.

Le salarié, dont le contrat de travail est suspendu au titre de la période de mobilité volontaire sécurisée, bénéficie d'une garantie de retour dans son entreprise d'origine, dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du Code du travail.

Si le salarié choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire dans les conditions prévues à l'article L. 1222-14 du Code du travail.

S'il choisit, au cours ou au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur initial est rompu, à son initiative, manifestant la réussite de sa mobilité. Cette rupture constitue une démission au sens de l'article L. 1222-15 du Code du travail. Toutefois, cette disposition ne s'oppose pas à ce que les parties examinent le recours à une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Enfin, dans l'hypothèse de la concomitance de la période de mobilité volontaire sécurisée avec une procédure de licenciement pour motif économique dans l'entreprise d'origine, le salarié qui a été désigné par les critères d'ordre des licenciements bénéficie de l'ensemble des droits et procédures attachés au licenciement pour motif économique, qu'il choisisse de réintégrer son entreprise d'origine ou d'intégrer l'entreprise d'accueil.

Dans ce dernier cas, le choix exprimé par le salarié traduit la réussite de sa mobilité. Les signataires réitèrent, en conséquence, leur demande aux pouvoirs publics d'exclure la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, intervenant en cours ou à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée, du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique. A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à l'exonération des obligations d'adaptation, de reclassement et de proposition d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Article 12.2 – Expérimentation de « passerelles de mobilité »

Afin d'apporter une réponse pertinente et sécurisante pour les entreprises et les salariés, les signataires souhaitent que des expérimentations de « passerelles de mobilité », sectorielles ou intersectorielles, puissent être menées, sur un même territoire ou bassin d'emploi, avec des entreprises et des salariés volontaires. Ces expérimentations ont, par la mise en œuvre anticipée de

mobilités, l'ambition d'apporter une réponse aux évolutions de l'emploi en facilitant les coopérations entre entreprises, en faveur du maintien en activité et de la sécurisation des parcours des salariés.

Ces expérimentations mobilisent les dispositifs d'accompagnement à la mobilité visés au présent article.

Lorsque les expérimentations de « passerelles de mobilité » identifient des besoins en formation, elles précisent les dispositifs adéquats mobilisés (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...) auprès des financeurs compétents (Opcaim, FPSPP, Fongecif, régions, autres). Le recours aux qualifications professionnelles, notamment les CQPM et CQPI, peut participer utilement à la sécurisation de cette mobilité.

Un suivi est réalisé par chaque CPREFP concernée, dans le cadre des missions visées à l'Article 20 sur la base d'indicateurs qu'elle détermine.

Le bilan visé à l'Article 25 recense en particulier les actions visées au présent article.

Article 13 – Passerelles entre les métiers

Afin de renforcer la visibilité sur les parcours de mobilité possibles, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* établit et met à jour les référentiels des métiers de la branche. Ces référentiels ont également pour objet de faciliter la création de passerelles entre différents métiers proches ou connexes.

Ils sont mis à disposition sur le site internet dédié à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* (www.observatoire-metallurgie.fr).

Par ailleurs, dans le cadre de la coopération entre la branche et les principaux secteurs industriels visés à l'Article 4, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* propose une méthodologie commune de référentiel des métiers afin de favoriser l'identification des passerelles de mobilités intersectorielles.

Article 14 – Accompagnement des salariés en mobilité

Les signataires conviennent de se rapprocher des partenaires sociaux gestionnaires d'Action Logement, afin d'étudier les conditions de mobilisation de ce dispositif au bénéfice du logement des salariés, particulièrement ceux concernés par une mobilité.

Chapitre 2 – Licenciements pour motif économique

Article 15 – Prévention des licenciements

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux modifications du contrat de travail résultant d'un accord de maintien dans l'emploi conclu en application de l'article L. 5125-1 et suivants du Code du travail ou d'un accord de mobilité interne conclu en application de l'article L. 2242-21 du Code du travail.

Article 15.1 – Modification du contrat de travail pour motif économique

Lorsque les entreprises envisagent de proposer à certains de leurs salariés des modifications du contrat de travail pour motif économique, afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles pourraient être amenées à mettre en œuvre, elles privilégient, lorsque cela est possible, les modifications du contrat de travail qui n'entraînent ni classement ni rémunération inférieurs.

Conformément à l'article L. 1222-6 du Code du travail, toute proposition de modification de contrat de travail pour motif économique est notifiée, par lettre recommandée, avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour accepter ou refuser la proposition de modification. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut acceptation.

Article 15.2 – Reclassement

Afin de limiter le nombre de licenciements, les entreprises recherchent des possibilités de reclassement pour les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

L'UIMM favorise les recherches de reclassement en mettant en place une bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Cet outil intègre la possibilité, pour les entreprises qui envisagent les licenciements, d'entrer des profils, de manière anonyme, leur permettant de repérer des emplois disponibles dans d'autres entreprises, auxquels les salariés concernés pourraient accéder.

Article 15.3 – Maintien temporaire de rémunération

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an bénéficie, lorsque la modification emporte une diminution de sa rémunération, du maintien

FH

temporaire de sa rémunération pendant une période de 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

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

Le présent article est applicable, d'une part, aux ingénieurs et cadres et, d'autre part, aux mensuels, à la condition qu'il n'existe pas dans la convention ou un accord collectif de branche applicable, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large, de disposition portant sur le même objet, visant respectivement l'une ou l'autre de ces catégories de salariés.

Article 15.4 – Priorité d'accès aux emplois correspondant au classement antérieur

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié placé à un classement inférieur à celui correspondant à son emploi précédent bénéficie, pendant un an à compter de cette modification, d'une priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.

Article 15.5 – Abondement au compte personnel de formation

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié bénéficie prioritairement de l'abondement, par l'Opcaim, des heures inscrites à son compte personnel de formation, pour suivre une formation facilitant sa mobilité professionnelle, dans les conditions prévues aux articles 66 et 67 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'employeur veille à informer les salariés de cette possibilité.

Article 16 – Mise en œuvre des licenciements

Article 16.1 – Modalités de mise œuvre

Les lois du 14 juin 2013 et du 6 août 2015 ont ouvert la possibilité, par accord collectif majoritaire d'entreprise, voire dans le cadre d'un document unilatéral de l'employeur, d'aménager diverses modalités de mise en œuvre des licenciements pour motif économique dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (entreprises de 50 salariés ou plus envisageant le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours). Ces aménagements concernent notamment la possibilité d'adapter le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Les signataires souhaitent que ces adaptations puissent être autorisées pour les procédures de licenciement pour motif économique des entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, dans les conditions définies par accord collectif de branche.

L'accord de branche détermine notamment les situations dans lesquelles le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être la zone d'emploi prévue à l'article L. 1233-5 du Code du travail, et les situations dans lesquelles ce périmètre peut, par voie d'accord

collectif d'entreprise, être inférieur à la zone d'emploi. A cette fin, les signataires conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements législatifs nécessaires à la mise en œuvre du présent article, s'agissant de l'appréciation du périmètre des critères d'ordre des licenciements.

Par ailleurs, et compte tenu des nouveaux délais prévus pour les licenciements pour motif économique par la loi du 14 juin 2013, les dispositions du 1°) de l'article 8 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont abrogées.

Article 16.2 – Information des CPREFP

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

Article 16.3 – Préavis

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement, d'un congé de mobilité, ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Le contrat prend alors fin la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

Article 16.4 – Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue l'un des moyens privilégiés d'accompagnement des salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique vers un nouvel emploi, à condition qu'elle soit orientée vers les besoins en recrutement des entreprises.

À ce titre, l'Opcaim finance d'ores et déjà les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Les signataires souhaitent que l'Opcaim puisse accompagner les salariés licenciés pour motif économique, en mobilisant les dispositifs adaptés, dans le respect de leurs modalités habituelles de prise en charge, y compris lorsque la formation est mise en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement ou dans le cadre d'un congé de mobilité. L'employeur informe le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, des financements qu'il obtient dans ce cadre.

A cette fin, ils conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une lettre paritaire visant à demander les aménagements nécessaires à la mise en œuvre du présent article.

Titre IV – Gouvernance paritaire Emploi-Formation

Chapitre 1er – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 17 – Missions

La CPNEFP de la métallurgie a pour missions :

1° de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la branche et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des études et travaux de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* et de réaliser annuellement le bilan de fonctionnement des CPREFP ;

2° dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, de définir les orientations prioritaires en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles de la branche, correspondant aux besoins en emploi, et d'orienter les moyens mis en œuvre pour leur développement ;

3° d'orienter les études et les travaux de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*, y compris sur la définition des métiers en tension ;

4° de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que le Copanef, les pouvoirs publics, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;

5° de permettre une information sur les conventions signées par l'UIMM dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° d'assurer le suivi des accords nationaux conclus dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions qu'ils déterminent.

Article 18 – Fonctionnement

Article 18.1 – Composition

La CPNEFP comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;
- un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La CPNEFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux.

Article 18.2 – Réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Chaque réunion comprend un temps dédié à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principaux secteurs industriels. Cette présentation s'appuie sur les études de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*. Les principaux acteurs professionnels et économiques concernés sont invités à participer aux échanges.

Article 18.3 – Règlement intérieur

Au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, la CPNEFP détermine son règlement intérieur, qui comporte notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, la composition des groupes techniques paritaires visés à l'Article 18.6 et de la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 18.4 – Secrétariat

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

Article 18.5 – CPNEFP Restreinte

Une délégation restreinte de la CPNEFP, dénommée « CPNEFP restreinte », est mise en place.

Article 18.5.1 – Composition

Elle est composée :

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

Article 18.5.2 – Réunions

La CPNEFP restreinte se réunit au moins une fois par an.

Article 18.5.3 – Missions

Outre ses missions visées aux articles 30, 34.1.2, 34.2, 67 et 78 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEFP restreinte est chargée de formuler une recommandation sur l'enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application de l'Article 9.

FH OD FD

Article 18.6 – Groupes techniques paritaires de la CPNEFP

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

1° Un groupe technique paritaire qui constitue *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* de la métallurgie, dénommé groupe technique paritaire « Observatoire» ;

2° Un groupe technique paritaire chargé d'établir les qualifications professionnelles de la branche, dénommé groupe technique paritaire « Qualifications » ;

3° Un groupe technique paritaire chargé de définir les conditions de prise en charge, par l'Opcaim, des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, en application de l'article L. 6332-16 du Code du travail, dénommé groupe technique paritaire « Transfert apprentissage ».

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

Article 18.7 – Mode de consultation et de prise de décision

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

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

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

Chapitre 2 – Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 19 – Mise en place

Une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) est mise en place, au plus tard le 1er janvier 2017, dans chaque région administrative prévue par l'article L. 4111-1 du Code général des collectivités territoriales, à l'initiative de l'UIMM régionale ou des chambres syndicales territoriales de la région, après avis des représentants des organisations syndicales de salariés territoriales.

La CPREFP se substitue à l'ensemble des commissions paritaires relatives à l'emploi et à la formation préexistantes, dont le champ de compétence est inférieur à la région administrative.

Toutefois, les chambres syndicales territoriales et les organisations de salariés représentatives conservent la possibilité de maintenir ou de créer toute forme de dialogue paritaire à un niveau infrarégional, dans les conditions et avec des missions qu'ils déterminent.

Article 20 – Missions

Les CPREFP de la métallurgie ont pour missions :

1° De permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux des observatoires régionaux lorsqu'ils existent, de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* et de ses observations régionales ;

2° Dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles en région, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;

3° D'orienter les études et les travaux de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*, y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations régionales ;

4° De promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les Coparef, les Régions, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle dans la région ;

5° De permettre une information sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;

6° Ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...).

Article 21 – Fonctionnement

Article 21.1 – Composition

La CPREFP est composée :

- d'au moins trois représentants titulaires et de trois suppléants par région pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;

- d'un nombre de représentants patronaux titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la CPREFP sont désignés, respectivement, par les fédérations nationales des organisations syndicales de salariés, et par la ou les chambres syndicales territoriales de la région.

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

La CPREFP peut faire appel, si nécessaire, à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels.

Article 21.2 – Réunions

La CPREFP tient au moins deux réunions par an, ainsi que des réunions extraordinaires, si nécessaire.

Article 21.3 – Règlement intérieur

La CPREFP détermine son règlement intérieur, selon un modèle établi par la CPNEFP. Ce règlement fixe notamment les modalités de fixation de l'ordre du jour et son contenu, les délais et modalités de transmission des documents préparatoires et les modalités de validation des comptes rendus. Ce règlement prévoit les modalités de communication numériques.

Article 21.4 – Secrétariat

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par la délégation patronale régionale.

Article 21.5 – Mode de consultation et de prise de décision

Un vote a lieu dans les situations exposées ci-après :

1° Dans le cadre des consultations prévues au 3° du I de l'article L. 6323-16 et au 2° du I de l'article L. 6323-21 du Code du travail, la CPREFP formule des recommandations au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région dont elle relève. Ces recommandations ont pour but d'inscrire, sur les listes interprofessionnelles régionales, les formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi ;

2° Dans le cadre de la proposition de répartition, transmise par les Adefim, des fonds du solde du quota de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage non affectés par les entreprises et visés à l'article L. 6241-3 du Code du travail, la CPREFP formule un avis transmis à l'Opcaim et, le cas échéant, au bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) mentionné à l'article L. 6123-3 du Code du travail.

Ce vote est pris à la majorité simple des voix exprimées.

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

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

Titre V – Dispositions finales

Article 22 – 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 23 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à partir du jour prévu à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Article 25 – Bilan

A l'exception des dispositions de l'article 10, qui font l'objet d'un bilan spécifique, un bilan intermédiaire du présent accord est réalisé au plus tard à l'échéance de sa cinquième année d'application.

Article 26 – Dispositions abrogées

Sont abrogés :

- l'avant-dernier alinéa de l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ;
- l'article 7, l'article 8, 1°), l'article 13, l'article 30, et les mots « *et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds National de l'Emploi.* » à l'alinéa 9 de l'article 27 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- le premier alinéa de l'addendum II de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi du 27 octobre 1987 ;
- l'article 4.10 de l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi ;
- l'article 8.10.2 et les alinéas 3 et 4 du paragraphe VII de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;
- le dernier alinéa de l'article 17 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie et son avenant du 12 juillet 2010 ;

- l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le dernier alinéa de l'article 4.2, le dernier alinéa de l'article 31, les alinéas 3 à 7 de l'article 78 et les alinéas 2 et 3 de l'article 97 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 27 – Dispositions de coordination

L'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est ainsi modifié :

1° Le paragraphe précédant l'article 1, est supprimé.

2° À l'article 1, la référence à la « *CPNE* » est remplacée par « *la CPNEFP visée à l'Article 17 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie*».

3° Toutes les autres mentions du sigle « *CPNE* » sont remplacées par « *CPNEFP* ».

4° Au premier alinéa de l'article 2.1, après les mots « *groupe technique paritaire « Observatoire »* », sont insérés les mots « *visé au 1° de l'Article 18.6 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie* ».

5° Le premier paragraphe du chapitre 1 du titre II est ainsi rédigé : « *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.* ».

6° À l'article 30, la référence à « *la CPNE restreinte visée à l'article 78* » est remplacée par «*la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie* ».

7° Toutes les autres mentions du sigle « *CPNE restreinte* » sont remplacées par « *CPNEFP restreinte* ».

8° Le deuxième alinéa de l'article 34.1 est ainsi rédigé : « *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* ».

9° Toutes les autres mentions « *groupe technique paritaire « Transfert »*» sont remplacées par « *groupe technique paritaire « Transfert apprentissage* ».

10° À l'article 78, les mots « *une délégation restreinte de la CPNE dénommée « CPNE restreinte »* » sont remplacés par les mots « *la CPNEFP restreinte visée à l'Article 18.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie*».

11° Au dernier alinéa de l'article 82.3, les mots « *En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)* » sont remplacés par les mots « *En application de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie*».

12° Au 7° de l'article 86, avant les mots « *la répartition* » sont ajoutés les mots « *sur recommandation de la CPNEFP restreinte,* ».

L'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est ainsi modifié :

1° À l'article 12, les mots *« paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie »* sont remplacés par *« de l'agenda social »* ;

2° Au dernier alinéa de l'article 15, les mots *« et de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) »* sont supprimés.

Article 28 – 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 par 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.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

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

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

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

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

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