

## **ACCORD NATIONAL DU 22 JANVIER 1985 SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA FORMATION DANS LA METALLURGIE**

### **PREAMBULE**

Les évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie, s'inscrivent dans un environnement économique instable, marqué par une concurrence mondiale de plus en plus vive.

Dans ce contexte, et face à la progression du chômage, les parties signataires considèrent que l'amélioration de l'efficacité des entreprises est une des conditions essentielles du développement de l'économie et de l'emploi.

La réalisation de cet objectif nécessite à l'évidence d'importants investissements matériels, mais ceux-ci ne trouveront leur pleine efficacité que s'ils s'accompagnent de la valorisation des ressources humaines indispensable à l'amélioration du potentiel d'adaptation et d'innovation des entreprises.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution et leur mobilité professionnelles. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Par ailleurs, sachant que les jeunes recherchant une première activité professionnelle sont les plus touchés par les difficultés de la situation de l'emploi en raison, d'une part, de l'insuffisance ou de l'inadaptation de leur formation, d'autre part de leur absence d'expérience professionnelle, les parties signataires soulignent l'urgence de rechercher et de mettre en place les moyens les plus adaptés pour leur permettre de s'insérer dans les structures d'emploi tout en complétant leur formation.

Il est rappelé que dans cet objectif, l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 a défini deux contrats de travail de type particulier ayant respectivement pour objectif l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi et l'acquisition d'une qualification professionnelle, ainsi qu'une formule complémentaire d'initiation à la vie professionnelle. Ces trois contrats s'appuient sur le développement de la formation en alternance, qui permet d'associer l'acquisition de connaissances générales, professionnelles et technologiques dispensées pendant le temps de travail, et l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus. Les parties signataires entendent, par le présent accord, faire en sorte que ces formations en alternance deviennent un instrument efficace de l'insertion des jeunes dans les entreprises de la métallurgie.

Dans ce domaine, les professions de la métallurgie justifient d'une expérience ancienne mise en œuvre dans le cadre de l'apprentissage, qu'il convient de continuer à développer et à diversifier compte tenu de sa qualité et de l'efficacité de ses résultats. Cette expérience pourra servir de référence dans la métallurgie pour la mise en œuvre des nouveaux contrats de formation alternée.

Afin de permettre une adéquation aussi étroite que possible entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire, il convient de tout mettre en œuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs de la métallurgie. Les parties signataires estiment que les commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie ont, à cet égard, un rôle important à jouer ; elles rappellent que cette mission fait partie des attributions qui leur ont été conférées par les accords existants et précisent que leur activité devra trouver une nouvelle impulsion à travers la conclusion du présent accord.

## **Article premier - Nature et ordre de priorité des actions de formation**

1. La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

- 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;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et par l'accord national de la métallurgie du 10 mars 1983.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des technologies de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle qu'elles donnent aux salariés.

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

2. Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution technologique, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- techniques nouvelles, notamment : matériaux nouveaux, traitement de l'information, automatismes, méthodes de maintenance ;
- culture technique, scientifique et générale de base ;
- qualité ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- sécurité ;
- communication ;
- connaissance de l'entreprise et de son environnement.

La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen régulier par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser en fonction de l'évolution des techniques et de la situation économique.

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

Il est rappelé à cet égard que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce dans sa fonction de commandement et d'animation une responsabilité directe de formation des salariés. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement, il bénéficie d'une formation adaptée à ces exigences.

## **Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

Dans le cadre de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification, plusieurs situations doivent être distinguées :

### *1. Formation promotionnelle*

#### *1.1 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 à faire suivre au préalable à l'intéressé une 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 le stage de formation, et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, 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.

#### *1.2 du fait du salarié*

Si un salarié de l'entreprise suit de son propre fait un stage de promotion professionnelle, soit inclus dans le plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise pourra 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 du stage.

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 stage, 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 à son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a suivi le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue du stage, 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 sa candidature.

### *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 stages ayant respectivement pour objectif :

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

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié suit, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, une 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 du stage et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation. Elle lui délivre en tout état de cause, une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes, et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage .

Les attestations ainsi délivrées par les entreprises permettront aux salariés, le cas échéant, de mieux faire valoir les formations dont ils ont bénéficiées au cours de leur carrière.

### **Article 3 - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

1.- Afin de lui permettre de contribuer, en application de l'article 42 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, à la préparation de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation reçoit, au moins trois semaines avant la première réunion du Comité, une information sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

A cette occasion, la direction de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement 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 façon à ce que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou à défaut, par les délégués du personnel.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de la formation.

2.- Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission paritaire nationale et des commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie, telles qu'elles ont été définies par l'accord du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, et par l'accord du 10 mars 1983 sur le congé individuel de formation.

La commission nationale et les commissions territoriales de l'emploi seront régulièrement informées, au cours des réunions prévues par les articles 1 et 2 de l'accord du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession, ainsi que des moyens mis en œuvre aux plans national et régional pour développer les formations correspondantes.

3.- En application de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, les conseils paritaires de perfectionnement des associations de formation de la profession décident des conditions dans lesquelles seront utilisés les fonds mis en réciprocité collective. Dans cet objectif, ils fixent les types d'actions pouvant être financés par ces fonds, ces actions devant répondre à l'intérêt de la profession. Pourront notamment figurer parmi ces types d'actions celles qui relèvent des priorités définies par le présent accord ainsi que les actions de reconversion et les actions de promotion professionnelle.

### **Article 4 - Insertion professionnelle des jeunes**

Le présent article a pour objet de préciser, en application de l'article L.932-2 du Code du Travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 ( N° 84-1208 du 29 décembre 1984), les conditions dans lesquelles les entreprises de la métallurgie s'associeront à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes en recourant notamment aux trois contrats de formation alternée prévus par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Les mesures définies par l'accord du 26 octobre 1983 sus-mentionné ont été reprises par les articles L.980-2 et L. 980-6 du code du travail, ainsi que l'article L.980-9 du même code, modifié par l'article 2 de la loi N°85-10 du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social. Par ailleurs, l'article 30 de la loi de finances pour 1985 prévoit, pour le financement de ces mesures, la défiscalisation du 0,1% complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,2 % prélevé sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue. L'article 4 du présent accord doit permettre d'utiliser dans une perspective dynamique l'ensemble de ces textes, les parties signataires partageant le souci de rendre les mécanismes d'insertion aussi simples et indicatifs que possible, tout en apportant des garanties sur la qualité des conditions dans lesquelles les jeunes seront accueillis et formés dans les entreprises.

1.-Mise en œuvre des actions de formation alternée prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

1.1 Tous les efforts seront faits, dans la Métallurgie, pour donner à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes la plus grande efficacité.

L' U.I.M.M. s'engage à cet effet à tout mettre en œuvre pour contribuer à l'information et à la sensibilisation des entreprises de la Métallurgie sur ce dispositif.

1.2 Les Commissions paritaires territoriales de l'emploi de la Métallurgie seront associées à cette mise en œuvre ; en particulier, elles pourront rechercher et préciser, en fonction des perspectives d'emploi, les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification prévu par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Elles pourront également concourir à l'établissement des contrats d'initiation à la vie professionnelle, conformément à l'article 6 de l'accord sus-mentionné.

Elles sont chargées d'établir, au cours des réunions prévues par les articles 1 et 2 de l'accord du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, et en particulier dès la première réunion qui aura lieu après la signature du présent accord, un bilan des contrats conclus dans les entreprises de leur ressort et de les transmettre à la Commission paritaire nationale de l'emploi. A cette occasion, elles veillent à ce que soit recherchée, compte tenu de la situation régionale et locale de l'emploi et en prenant en considération, d'une part les possibilités des entreprises et d'autre part, les caractéristiques des jeunes recherchant un emploi, un équilibre entre les trois contrats. Elles transmettent ces orientations aux organismes de mutualisation agréés dans la profession.

2. Modalités de financement des actions de formation alternée prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Pour le financement des contrats de formation alternée conclu par les entreprises de la Métallurgie et en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, les fonds correspondant au 0,1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et au 0,2 % de la formation continue auxquels sont assujetties les entreprises de la métallurgie devront être utilisés selon l'une ou l'autre des deux modalités suivantes :

- exonération directe de leurs dépenses 0,1 % et leur 0,2 % par les entreprises ayant accueilli des jeunes en formation alternée en application de l'accord du 26 octobre 1983 et du présent accord, à hauteur des montants forfaitaires prévus pour chacun des contrats, et sous réserve du respect de la

consultation des représentants du personnel prévue ci-après. La conclusion du présent accord dispense les entreprises recourant à ce mode d'exonération du dépôt du projet d'accueil et d'insertion prévu par l'article 30 de la loi de finances pour 1985 pour les entreprises ne relevant pas d'un accord. Les entreprises dont le 0,1 % et le 0,2 % ainsi utilisés seraient insuffisants pour couvrir la totalité de leurs dépenses pourront, comme il est prévu ci-après, obtenir le complément nécessaire en s'adressant à un organisme de mutualisation de leur ressort territorial auquel des entreprises ou des établissements de la métallurgie auront effectué des versements ; inversement, les entreprises n'ayant pas utilisé directement la totalité de leur 0,1 % et de leur 0,2 % devront verser l'excédent non utilisé à un organisme de mutualisation dans les conditions prévues ci-après ;

- versement par les entreprises des fonds correspondant à leur 0,1 % et à leur 0,2 % à un organisme de mutualisation agréé par l'Etat, qui financera, à l'aide de ces fonds et à hauteur des montants forfaitaires visés à l'alinéa ci-dessus, les contrats de formation alternée conclus par les entreprises ayant choisi ce mode de financement, soit à titre principal, soit à titre complémentaire. Les entreprises effectueront leurs versements par priorité aux ASFO et aux FAF de la Métallurgie, ou aux ASFO à dominante métallurgie, compétents dans leur ressort territorial, s'il en existe ; la liste de ces organismes est reproduite en annexe au présent accord, étant entendu qu'ils devront avoir demandé et reçu l'agrément de l'Etat et créé la section particulière prévue par l'annexe du 19 septembre 1984 à l'avenant du 21 septembre 1982. En l'absence d'ASFO ou de FAF de la métallurgie ou d'ASFO à dominante métallurgie, les entreprises effectueront leurs versements à un organisme de mutualisation territorialement compétent. Dans les entreprises à établissements multiples, le niveau de versement sera celui de l'établissement. Les entreprises ou les établissements ne pourront effectuer leurs versements qu'à un seul organisme.

### 3. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

3.1 Les jeunes accueillis dans les entreprises selon l'un ou l'autre des trois contrats de formation alternée prévus par l'accord du 26 octobre 1983 seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, dénommé tuteur. Ce salarié devra être nommé désigné par l'entreprise, qui devra être assurée de son accord. Il sera chargé d'exercer les missions prévues par l'article 7 de l'accord du 26 octobre 1983, et d'assurer la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune ou avec l'organisme de suivi. Le programme de formation en alternance défini conjointement entre l'entreprise et la structure de formation ou de suivi pour chacun des jeunes sera communiqué au début du contrat au tuteur responsable. A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de cette formation en alternance, mentionnée sur un livret ou sous toute autre forme d'attestation établie à cet effet. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

3.2 La rémunération versée aux jeunes titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi, qui sont des contrats de travail de type particulier en ce qu'ils organisent une formation en alternance, est la suivante :

- les jeunes titulaires d'un contrat de qualification perçoivent une rémunération minimale égale, selon qu'ils ont plus ou moins de 19 ans, soit une fraction du SMIC, soit une fraction de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie professionnelle de l'emploi occupé. Le taux de cette fraction est fonction de leur âge et du semestre d'exécution de leur contrat. Il est fixé par l'article 4 de l'accord du 26 octobre 1983. La rémunération des jeunes titulaires d'un contrat de qualification ne peut être inférieure à celle qui, sous les mêmes conditions d'âge du jeune et d'ancienneté du contrat, est fixée pour les apprentis par la convention collective applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. En tout état de cause, dans le cas où elle est fixée, en application de l'article 4 de l'accord du 26 octobre 1983, en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie

professionnelle de l'emploi occupé, la rémunération des jeunes titulaires d'un contrat de qualification ne peut être inférieure à celle qui résulterait de l'application de ce pourcentage à la valeur du SMIC ;

- les jeunes titulaires d'un contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi perçoivent, pendant la durée du contrat s'il est à durée déterminée et pendant la durée de la période du contrat pendant laquelle se déroule la formation s'il est à durée indéterminée, une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 80 % de la rémunération minimale hiérarchique fixée par la convention collective applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé.

3.3 En complément de la rémunération qui leur est versée par l'Etat, les jeunes titulaires d'un contrat d'initiation à la vie professionnelle reçoivent de l'entreprise une indemnité égale à 27 % du SMIC s'ils ont 18 ans et plus, et à 17% du SMIC s'ils ont moins de 18 ans.

3.4 Pendant le premier semestre d'exécution de leur contrat, les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 17 % du SMIC.

3.5 Avant d'engager des jeunes au titre de contrats de formation alternée, ou de contrats d'apprentissage, la direction de l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les orientations générales de l'entreprise dans le domaine de l'insertion des jeunes. Elle consulte également le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sur les conditions de la formation reçue dans l'entreprise par les jeunes avec lesquels elle a conclu des contrats de formation alternée ou d'apprentissage, ainsi que les conditions d'accueil.

## **Article 5 -Durée et conditions d'application de l'accord**

1. Le présent accord national est conclu dans le cadre des dispositions L.932-2 du code du Travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 N°84-1208 du 29 décembre 1984.

2. Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 sus-mentionnée venaient à être modifiées ou abrogées, l'article 4 du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

3. Le présent accord national, établi conformément à l'article L.132-2 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L-132-10 du code du Travail.