
ACCORD DU 17 JUILLET 2017 RELATIF A DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA METALLURGIE DES DEPARTEMENTS DE LA GIRONDE ET DES LANDES

Entre:

l'UIMM Gironde-Landes d'une part,
et
les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Par cet accord, les organisations signataires illustrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à l'environnement et à un contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés cadres et non cadres du territoire correspondant à la circonscription de la convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes du 19 février 1991 modifiée. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui place l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la Métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les Industries de la Métallurgie en Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la CPREFP, Commission Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Industries de la Métallurgie.

L'objectif du présent accord est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur des Industries de la Métallurgie, confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses pour certaines de ses filières.

A travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la Métallurgie régionale, en l'espèce dans le champ d'application de la convention collective des Industries de la Métallurgie de la Gironde et des Landes ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la Branche.

S'agissant du ciblage des aides, le présent accord vise prioritairement le soutien des entreprises de fourniture et de sous-traitance développant leur activité dans les filières identifiées ci-après dans le présent accord.

CK
CF AF JJ CS¹

Par ailleurs, les partenaires signataires rappellent l'importance, dans les entreprises concernées, de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre de leurs attributions, sur les dispositifs mis en œuvre.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Eléments conjoncturels

Filières ASD

Les enquêtes de conjoncture des Industries de la Métallurgie en Nouvelle-Aquitaine font ressortir qu'indépendamment du dynamisme global du secteur ASD, deux filières⁽¹⁾ particulières se trouvent aujourd'hui impactées par de graves difficultés économiques conjoncturelles susceptibles d'avoir des conséquences en termes d'emploi. Ces deux filières sont celles qui se trouvent affectées par le ralentissement des ventes d'hélicoptères et des jets d'affaire, le reste du secteur n'étant pas à ce stade impacté.

Dans un contexte mondial caractérisé notamment par un cours du pétrole bas, un ralentissement de la croissance chinoise, et une concurrence forte, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire se trouve fortement impactée. Afin de faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique ont dû adapter leurs commandes et leur production et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

En 2016, le marché des hélicoptères s'était déjà dégradé significativement pour la 4^{ème} année consécutive (-40% entre le 1^{er} semestre 2015 et le 1^{er} semestre 2016). Cette baisse s'expliquait déjà principalement par la chute du marché pétrolier du fait de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters s'est également trouvé fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en Avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. Fin 2016, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols. Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisé très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte.

Même si le plan de Transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les deux ans à venir, la situation spécifique des sites en France a nécessité des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS. A ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation.

Dassault Aviation a été de son côté confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production s'est trouvée réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016.

Au premier semestre 2017, les marchés de la filière hélicoptères, tant pour la fabrication que pour la maintenance, se trouvent déprimés pour les mois à venir du fait de la continuation du gel des investissements et des rotations sur les plateformes pétrolières, ayant entraîné des difficultés et des baisses de cadences chez Airbus Helicopters, chez Safran HE. Une telle situation rejaillit sur l'ensemble de la supply-chain.

La contraction des marchés est également toujours constatée dans les activités liées à la production dans l'aviation d'affaires où Dassault Aviation (à l'instar de Bombardier, Embraer et Gulfstream) a dû ajuster la cadence de fabrication des Falcon 900, 7X et 8X, quelques mois seulement après les déboires liés au gel du programme 5X. Or, le doublement de cadence des Rafales, en montée progressive et concentrée sur un nombre plus limité d'acteurs économiques, est loin de compenser cette tendance.

(1) (Le terme « filière » s'entend au sens économique retenu par l'INSEE comme l'ensemble des activités complémentaires qui concourent d'amont en aval à la réalisation d'un produit.)

CK
AF MS es²

Quant à l'aviation commerciale, si la montée en cadence des monocouloirs se poursuit, y compris par la recherche par les avionneurs de nouveaux partenaires, les programmes A380 et A350 ont subi des ajustements qui ne restent pas sans impact sur l'activité des fournisseurs, confrontés aux baisses de cadences en amont des chaînes d'assemblage. Rien ne permet de penser, à ce stade, que la situation puisse s'améliorer à court terme.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme dans les filières précitées demeurent faibles. Avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant un ou deux ans. Chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu. Une reprise d'activité est seulement envisagée au mieux pour 2019. En effet, les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne reprendrait qu'après épuisement des stocks. De nombreuses entreprises sont donc d'ores et déjà susceptibles d'être impactées, directement ou indirectement.

Les enquêtes régionales de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine conduites au premier semestre 2017 révèlent que 35% des entreprises du panel ont déclaré une activité du premier trimestre en baisse sur les marchés à destination de l'Aéronautique, et 26 % également pour le deuxième trimestre.

Autre filière actuellement concernée par un repli conjoncturel durable

Les fabricants de matériels et d'équipements à destination de l'Industrie du pétrole et du gaz voient leur activité impactée par le repli des prix du pétrole et du gaz qui se répercute sur une baisse durable des investissements dans un contexte conjuguant abondance de l'offre et prix bas. En effet, les leaders de l'ingénierie pétrolière et parapétrolière, accumulant les difficultés financières, sont conduits à geler leurs investissements et engager des plans rigoureux d'économies qui se répercutent sur l'ensemble de la chaîne des fournisseurs industriels, parmi lesquels les fabricants spécialisés d'équipements mécaniques, de tuyauteries, de cuves et d'ensembles chaudronnés, ainsi que la maintenance associée.

D'après les enquêtes conduites auprès des professionnels de la filière, le recul des investissements dans ce secteur seraient durables durant plusieurs mois, leur reprise étant directement liée à un rétablissement financier de l'économie pétrolière et à une remontée durable des prix, non perceptible actuellement.

Autres filières

D'autres filières pourraient être concernées par les mesures prévues au présent accord.

L'identification d'une nouvelle filière confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles donnera lieu à la conclusion d'un avenant au présent accord modifiant son champ d'application. Cet avenant aura pour objet, sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans la filière identifiée, de modifier en conséquence le champ d'application du présent accord afin de rendre ces mesures applicables aux salariés des entreprises relevant de cette filière.

D'ores et déjà, il convient de mentionner en particulier les entreprises industrielles de la Métallurgie dont l'activité s'exerce à destination des marchés agricoles et des industries alimentaires.

En effet, de fortes probabilités conduisent à considérer que celles-ci devraient au cours des prochains mois se trouver confrontées à l'incidence sur les investissements, des phénomènes météorologiques très exceptionnels qui ont affecté en particulier les secteurs de la viticulture, de l'arboriculture, et de la culture des céréales, sur l'ensemble du territoire, et, au-delà, en Europe. Le recensement mené par la Chambre d'Agriculture, suite à l'épisode de gel subi fin avril 2017 sur le territoire (le plus grave depuis 26 ans), confirme les premières estimations : la moitié du vignoble bordelais a été touché par les conséquences du gel. D'autres cultures comme les vergers, le maraîchage ont également subi des dégâts importants : 200 ha de vergers, 10 000 ha de céréales à paille, 10 000 ha de maïs ont été gelés ou impactés. Les enquêtes parallèles menées par les différents acteurs, les syndicats viticoles notamment, viennent confirmer ce bilan. A ce constat, est venue s'ajouter l'épidémie de grippe aviaire qui a affectée certaines installations dans ce secteur.

Une telle situation apparaît d'ores et déjà pour les professionnels concernés, de nature à impacter significativement les investissements dans les deux prochaines années, et donc à affecter l'activité des fabricants de matériels et d'équipements mécaniques et chaudronnés à destination de l'agriculture (viticulture, arboriculture, céréales...).

2. Evolution des métiers

Les difficultés conjoncturelles susvisées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

L'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

C'est pourquoi la Branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions technologiques et organisationnelles à venir.

* * *

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article premier du chapitre premier relatif au « Champ d'application territorial et professionnel » des « Dispositions générales » de la Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes du 19 février 1991 modifiée, dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière ;
- la construction aéronautique ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise exerçant son activité dans le secteur de l'industrie pétrolière, peu important la situation géographique de cette dernière.

Conformément à l'article 2 du même chapitre, le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements susvisés.

Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Dispositifs GPEC

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'intérêt des entreprises, notamment les TPI/PMI/ETI, à s'engager dans des démarches proactives d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, en s'appuyant sur les différents outils mis en place par la branche.

Ils entendent également appuyer leurs actions dans le champ du présent accord sur les études et guides de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ainsi que sur les travaux de la CPREFP des Industries de la Métallurgie Nouvelle-Aquitaine.

Ils entendent enfin favoriser et promouvoir les diagnostics industriels et diagnostics GPEC, l'accompagnement à la mise en place de plans d'actions de la GPEC, ainsi que l'accompagnement pour la définition et l'analyse des besoins en matière de formation, dont les coûts peuvent bénéficier d'une prise en charge par l'OPCAIM.

es
LK
4

2. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent viser à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

- *Financements spécifiques prévus par le présent accord*

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la Métallurgie.

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 de la Métallurgie.

A titre indicatif, à la date de signature du présent accord (décision 5.3 du conseil d'administration de l'OPCAIM du 31/01/17), les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- coûts pédagogiques : 100 %
- rémunération des salariés en formation : 100 %
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %

L'application du présent accord intégrera en tant que de besoin l'évolution des conditions de prise en charge des actions de formation qui feront éventuellement l'objet de délibérations ultérieures de l'OPCAIM, ces prises en charge s'opérant dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle arrêtée par le Conseil d'administration de l'OPCAIM, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

- *Financements de droit commun*

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques susvisés, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation, ainsi que le compte personnel de formation sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur, à l'initiative du salarié (avec pour ce dernier dispositif, des possibilités d'abondement de l'OPCAIM).

A titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquées par l'ADEFIM Aquitaine, sont annexées au présent accord.

- *Autres financements mobilisables*

Les entreprises confrontées à des mutations économiques peuvent également bénéficier, sous conditions, de co-financements complémentaires spécifiques issus de différents dispositifs, parmi lesquels il convient de citer :

- l'accord-cadre régional pour le développement de l'emploi et des compétences des salariés des industries de la Métallurgie 2016-2019 et tout particulièrement ses axes 1 (« actions d'anticipation et d'ingénierie ») et 3 (« actions de formation concourant à la sécurisation des parcours professionnels et à l'employabilité ») ;
- le dispositif Mutations économiques et technologiques (Muteco) bénéficiant du soutien du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) ;

LF AF NS es 5
LK

- le programme opérationnel national « emploi et inclusion » du FSE 2014-2020 au titre de son axe 2 « anticiper les mutations économiques et sécuriser les parcours professionnels » ;
- les conventions FNE-Formation conclues entre l'État (Direccte) et une entreprise ou l'OPCAIM : elles s'adressent en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés et ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés (notamment ceux les plus exposés à la perte de leur emploi) face aux transformations consécutives aux mutations économique, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois ;
- les aides directes du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine.

3. Dispositifs de certification

Les dispositifs de certification mis en œuvre par la branche (CQPM/CQPI, blocs de compétences, CCPM/CCPI, socle de compétences industrielles minimales,...) contribuent à la reconnaissance et à la valorisation des compétences, à la sécurisation des parcours professionnels et des mobilités interne et externe des salariés, ainsi qu'au développement de la performance des entreprises.

Ces dispositifs présentent un caractère évolutif géré par les partenaires sociaux afin d'intégrer les changements technologiques et ceux des compétences correspondantes. Ils constituent donc, à travers une palette diversifiée, un levier majeur pour la préservation et le développement de l'employabilité des salariés des Industries de le Métallurgie.

Ils peuvent en outre s'inscrire utilement dans une démarche GPEC permettant une approche proactive du suivi et du développement des compétences des salariés.

Les signataires du présent accord incitent par conséquent les entreprises à leur utilisation comme outils de validation des actions de formation organisées au bénéfice de leurs salariés, étant rappelé que les coûts de certification à la charge de l'entreprise bénéficient d'une prise en charge par l'OPCAIM.

4. Activité partielle

Les signataires du présent accord rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Ils attirent l'attention des services de l'Etat sur la nécessité d'être en capacité de mobiliser rapidement ce dispositif dès lors qu'un fléchissement significatif d'activité a pu être constaté. Cette vigilance fera également l'objet d'un suivi des partenaires sociaux signataire du présent accord.

Les dispositions législatives et réglementaires prévoient dans ce cadre le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique. Il est ainsi rappelé que les actions de formation suivies pendant les heures chômées bénéficient d'une prise en charge optimisée par l'OPCAIM dans le cadre de l'appel à projets spécifique du FPSPP, l'indemnisation du salarié étant pour sa part majorée (taux porté à 100 % de la rémunération horaire nette de référence).

Les signataires sont attachés au traitement équitable de ce dispositif et rappelle à ce titre les dispositions de l'article 8 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la Métallurgie.

Article 3 - Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Handwritten notes and initials: LK, CMF, AF, NS, CS 6

Article 4 - Suivi de l'accord

La commission paritaire des Industries de la Métallurgie de la Gironde et des Landes assurera le suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord.

Un bilan d'étape sera réalisé dans le cadre de ladite commission paritaire, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

La commission sera ainsi appelée à suivre le récapitulatif des mesures urgentes mobilisées dans le cadre de l'application du présent accord dans ses différents dispositifs, ainsi que l'état des financements engagés.

Les dispositifs MUTEKO et ADEC font l'objet d'un suivi paritaire spécifique pour leur application.

La CPREFP sera informée du suivi de l'accord par les partenaires signataires : un point sera présenté sur l'état des financements engagés à chaque réunion de la CPREFP Nouvelle Aquitaine dans le cadre de ses attributions relatives au suivi de la politique régionale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la Branche.

Article 5 - Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Gironde-Landes aux organisations syndicales représentatives dans la circonscription dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 - Notification de l'accord

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 7 - Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

CK
CS 7
CUT F AS

Article 8 - Portée de l'accord

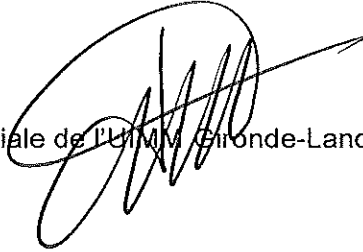
Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 alinéa 2 du code du travail.

Fait à Bruges, le 17/07 2017

Signatures :

- pour l'UIMM Gironde-Landes
M. Laurent KARRASCH,

Président de la Commission sociale de l'UIMM Gironde-Landes




- Pour le Syndicat des Métaux CFDT de la Gironde,

FERNANDES max



- Pour le Syndicat de la Métallurgie SMAQ CFE-CGC,

claudc le FLOCH



- Pour le Syndicat CFTC de la Métallurgie de la Gironde,

CHRISTIAN SEAUVEY



- Pour l'Union des Syndicats de Travailleurs de la Métallurgie CGT de la Gironde,

- Pour l'Union des Syndicats de la Métallurgie Force Ouvrière de la Gironde et des Landes



Prises en charge OPCAIM 2017

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (6 DÉCEMBRE 2016 ET 31 JANVIER 2017)



120, boulevard de Courcelles • 75849 Paris Cedex 17
WWW.OPCAIM.COM

CARACTÉRISTIQUES

- > **Public**
Salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.
- > **Actions de formation visant**
 - l'élargissement et l'acquisition d'une qualification,
 - l'élargissement du champ professionnel d'activité,
 - l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies,
 - la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique partitaire « Observatoire »,
 - l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles (cleA),
 - la mise en œuvre de formations pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

> Public

- Salariés en CDI.
- > **Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire**
Prévoir, en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.
- > **Actions de formation visant**
 - un CQPM ou CQPI (liste A de la CPNE),
 - un titre ou diplôme inscrit au RNCP,
 - le socle de connaissances et de compétences (cleA),
 - l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.
- > **Durée pédagogique minimum**
70 h sur 12 mois calendaires.
Durée non applicable aux :
 - actions de VAE,
 - formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP,
 - formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF.

> Public

- Salariés en CDI ou en CDD.
- > **Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire**
Prévoir, en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.
- > **Actions de formation visant**
 - une certification éligible pour un salarié de la métallurgie et inscrite au portail www.moncompteformation.gouv.fr,
 - une VAE,
 - un bilan de compétences.
- > **Priorités définies par la branche pour les abondements**
Renseignez-vous auprès de votre ADEFIM.

Une allocation de formation est versée par l'employeur lorsque la formation est organisée en dehors du temps de travail (dans la limite de 60 h/an/salarié au titre du plan).

Formation des salariés

Distribution Communale 2016
Les actions de formation
des salariés des CPN

Comité Paritaire
de Formation (CPF)

Plan de
Formation
des entreprises

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- > **Coûts pédagogiques**
100 % du coût réel dans la limite de :
 - 40 €/h pour les formations industrielles,
 - 32 €/h pour les formations non industrielles,
 - dans la limite de 10 000 €/an/entreprise pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- > **Bilan de compétences**
Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.
- > **VAE**
Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.
- > **Frais annexes**
• transport au coût réel (à l'insu de l'Union Européenne),
- hébergement dans la limite de 64 €/nuitée,
- restauration dans la limite de 18 €/repas.
- > **Salaires (entreprises de moins de 11 salariés)**
Forfait 13 €/h.

> Évaluation préalable

- Prise en charge au réel dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.
- > **Coûts pédagogiques**
80 % du coût réel dans la limite de :
 - 32 €/h pour les formations industrielles,
 - 25 €/h pour les formations non industrielles.
- Exception pour les firmes des entreprises de 50 salariés ou moins :
100 % dans la limite de 32 €/h dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.
- > **VAE**
Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

> Évaluation préalable

- Prise en charge au réel dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.
- > **Coûts pédagogiques**
• dans la limite de 45 €/h pour les formations industrielles,
- dans la limite de 25 €/h pour les formations non industrielles.
- > **Bilan de compétences**
Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.
- > **VAE**
Dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.
- > **Frais annexes**
 - transport :
 - véhicule : forfait de 0,41 €/km,
 - transports en commun : au coût réel sur présentation du justificatif,
 - hébergement : au réel, dans la limite de 64 €/nuitée,
 - restauration : forfait de 14 €/repas.
- > **Salaires et charges**
Prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation pré-formative, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.

> 50 % de l'allocation de formation selon les règles en vigueur

Selon vos projets, des financements spécifiques pourront être proposés par votre ADEFIM.

Votre ADEFIM



OBJECTIF QUALITE

L'Opcaim sécurise la qualité de vos formations

Frais de gestion appliqués pour succès des services (hors salaires et cotisations CNCP) : 3,33 % de la facture au prestataire.

OFFRE DE SERVICES
Paiement direct à l'organisme de formation
Pour faciliter vos démarches et optimiser votre investissement formation, l'OPCAIM organise la gestion administrative de vos dossiers pour tous les dispositifs. Une fois la convention de formation signée, l'OPCAIM gère administrativement le dossier avec l'organisme de formation, contrôle et règle la facture, récupère et archivé les justificatifs. Un reporting complet vous est alors proposé à la fréquence que vous souhaitez.

