

AVENANT DU 12 JUILLET 2010 À L'ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 2009 RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Les signataires réaffirment leur volonté, notamment dans le cadre de la *Conférence nationale de l'industrie*, de défendre et promouvoir l'industrie en France, de développer ses emplois, de telle sorte que les entreprises industrielles et leurs salariés continuent à jouer un rôle moteur dans le développement économique et social.

Cet engagement est d'autant plus nécessaire, dans l'environnement conjoncturel actuel, que, malgré un redressement de la production de l'industrie métallurgique depuis l'été 2009, le niveau d'activité des entreprises demeure nettement en-deçà de celui des années précédant la crise économique. Les signataires observent que la dégradation de la production a pesé, de manière significative, sur l'emploi dans la métallurgie, qui s'est contracté de 9.9 % entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2010.

Au vu du bilan de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, présenté lors de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), le 1^{er} juin 2010, les signataires constatent que les mesures exceptionnelles prises dans la branche ont contribué à préserver les compétences des salariés pendant les périodes de sous-activité, et à amortir les conséquences sociales de la crise.

Dans ce contexte, ils conviennent de maintenir leurs efforts, en engageant les moyens utiles en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de préserver les compétences dans les entreprises en difficulté, d'accompagner vers l'emploi industriel les jeunes et les demandeurs d'emploi, et de maintenir les salariés de 45 ans et plus dans l'emploi.

Les signataires rappellent que les titres II, III et VI de l'accord national du 7 mai 2009 ont cessé de produire leurs effets le 1^{er} juillet 2010. Par le présent avenant, ils décident de compléter cet accord comme suit.

Article 1

Il est ajouté à l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie un titre VII, un titre VIII et un titre IX ainsi rédigés :

« VII – MAINTIEN ET PRESERVATION DES COMPETENCES DANS LES ENTREPRISES EN DIFFICULTE

Les signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle pour le déroulement de carrière des salariés, leur permettant de maintenir, de préserver, et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Ils souhaitent faciliter les possibilités de mettre en œuvre des formations au bénéfice des salariés, soit pour prévenir le recours au chômage partiel, soit pour inciter à la mise en œuvre de formations pendant les périodes de chômage partiel, en particulier dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et/ ou du droit individuel à la formation (DIF).

Article 24 – Prévention du chômage partiel

Les signataires conviennent de poursuivre temporairement la mesure prévue au paragraphe a) de l'article 5 du présent accord et visant à permettre aux salariés, d'exercer leur droit individuel à la formation (DIF), en période de sous-activité, sur le temps de travail.

Lorsqu'une entreprise met en œuvre le DIF sur le temps de travail en application des dispositions du présent article, elle en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. L'application de ces mesures fait l'objet d'un suivi devant ces mêmes instances.

Les dispositions du présent article sont applicables pour tout accord, entre le salarié et l'employeur, intervenu du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011, dès lors que la formation a débuté avant le 31 décembre 2011.

Article 25 – Mise en œuvre du chômage partiel

Au-delà des dispositions prises, par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et par les pouvoirs publics, les signataires rappellent leur attachement au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour préserver et développer, au sein des entreprises, les savoir-faire, les compétences et les qualifications.

Ils rappellent que, conformément à l'article D. 5122-46 du code du Travail, l'indemnisation des salariés, pendant ces périodes, est déterminée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Ils rappellent, en outre, que l'accord national interprofessionnel du 2 octobre 2009 relatif au chômage partiel prévoit que la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Ils incitent les entreprises qui, en 2010, concluent une convention APLD ou qui adhèrent à la convention cadre d'activité partielle de longue durée de la métallurgie signée entre l'UIMM et l'État le 7 mai 2010, à utiliser les périodes de sous-activité, pour développer et accroître les compétences et qualifications des salariés, et à proposer à ces salariés des actions – de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience – mises en œuvre dans les conditions de l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Au-delà des dispositions relatives à l'APLD, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, au bénéfice des salariés en chômage partiel en application de l'article L. 5122-1 du code du Travail, ou dans le cadre des conventions visées au 1^o de l'article L. 5122-2 du code du Travail.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'une prise en charge préférentielle des coûts pédagogiques des actions de formation professionnelle mises en œuvre pendant une période de chômage partiel.

VIII – MAINTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Article 26 – Objectifs de la branche en matière d'emploi des jeunes et des salariés de 45 ans et plus

Dans le cadre du groupe technique paritaire mis en place en application de l'article 16 du présent accord, les signataires ont décidé la mise en place de mesures exceptionnelles en faveur de l'emploi des jeunes en alternance.

Ils constatent que, malgré la conjoncture économique difficile, ces mesures ont permis de maintenir le nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage à un niveau proche des meilleures années.

Ils souhaitent, pour 2010, renouveler leur ambition et maintenir le cap des meilleures années en matière de recrutement de jeunes en contrats en alternance, soit environ 35 000 contrats.

Par ailleurs, compte tenu du contexte démographique et de la dégradation du marché du travail, particulièrement pour les demandeurs d'emploi les plus âgés, les signataires souhaitent accompagner davantage le développement de l'alternance pour ces publics.

Ils rappellent que le contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes âgées de 45 ans et plus s'est très peu développé dans la métallurgie, et que l'accord du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés a fixé pour objectif de tripler, au minimum, le nombre de ces contrats dans la branche.

Article 27 – Contrats de professionnalisation

Afin d'aborder la reprise économique et de soutenir l'emploi des jeunes et des salariés de 45 ans et plus dans l'industrie, les signataires souhaitent mobiliser des moyens en faveur du développement des contrats de professionnalisation, en tenant compte des difficultés de recrutement dans certains métiers et dans certains secteurs professionnels de la métallurgie.

Article 27-1 – Prise en charge des contrats de professionnalisation

Conformément au paragraphe IV de l'article 4 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, le montant des forfaits de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses relatives aux contrats de professionnalisation, peut faire l'objet d'une majoration pouvant aller jusqu'à 30 %, selon des critères déterminés par son conseil d'administration.

Les signataires décident que la majoration visée à l'alinéa précédent s'applique, en priorité, lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé de 45 ans et plus, ou lorsque le contrat a pour objet un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ou un certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) à caractère industriel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables pour les contrats de professionnalisation conclus du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 27-2 – Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

La mise en place du tutorat constitue un investissement important, particulièrement pour les TPE/PME. Aussi, afin d'accompagner les entreprises dans le développement d'un tutorat de qualité au bénéfice des salariés en contrat de professionnalisation, les signataires décident de la mesure suivante.

L'OPCAIM prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises de 250 salariés ou moins, dans la limite de 200 euros par mois et par contrat de professionnalisation, pendant 6 mois au plus, dès lors qu'une action de formation relative à l'exercice de la fonction tutorale a été – ou sera – mise en œuvre au bénéfice du tuteur. Cette formation est suivie par le tuteur dans les trois ans qui précèdent, ou dans les trois mois qui suivent la conclusion du contrat de professionnalisation.

Les dispositions du présent article 27-2 sont applicables pour les contrats de professionnalisation conclus du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 28 – Accès à la formation professionnelle des salariés de 47 ans et plus

Les signataires estiment que les salariés de 47 ans et plus et les entreprises ont un intérêt partagé à poursuivre leurs relations de travail. Ils soulignent leur attachement à un accès à la formation professionnelle, dans l'entreprise, des seniors, comparable à celui dont bénéficient les autres salariés.

Ils rappellent que les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière sont l'occasion d'informer les salariés, et de leur proposer, si nécessaire, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés de 47 ans et plus, dans le cadre de la période de professionnalisation, les signataires décident, compte tenu des circonstances et pour une durée limitée, de la mesure suivante.

Par dérogation aux dispositions de l'article 9 de l'accord national du 7 décembre 2009, relatif aux périodes de professionnalisation, la durée minimale applicable aux parcours de formation, mis en œuvre au bénéfice de salariés de 47 ans et plus dans les entreprises de plus de 250 salariés, est de 35 heures sur 12 mois calendaires.

Les dispositions du présent article 28 sont applicables pour les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de périodes de professionnalisation, engagés du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Article 29 – Reclassement des salariés

Les signataires rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) favorise le maintien dans l'emploi. Elle permet d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences et d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

Toutefois, lorsque la mise en place d'une procédure de licenciement pour motif économique devient inévitable, le reclassement constitue l'un des instruments pertinents pour l'accompagnement des salariés vers un nouvel emploi.

Dans cet objectif, les signataires encouragent la mise en place, au niveau régional et territorial, de cellules de reclassement pour accompagner les salariés, notamment des entreprises de 250 salariés ou moins, susceptibles d'être affectés par une procédure de licenciement pour motif économique.

Les cellules de reclassement ont, notamment, pour objet d'aider les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, à établir un diagnostic de leurs compétences, de contribuer à la recherche d'emplois disponibles dans différents bassins d'emplois et d'accompagner les intéressés dans leurs démarches de candidature.

Pour mettre en œuvre ces cellules, des partenariats seront recherchés avec l'État, notamment dans le cadre du Fonds national de l'emploi (FNE), les collectivités locales, Pôle emploi et tout autre organisme public ou privé en charge de l'emploi et de la formation.

Par ailleurs, les signataires estiment que l'activité de reclassement requiert des compétences spécifiques et la connaissance du tissu industriel régional et local, du marché de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications dans l'industrie.

A cette fin, la CPNE de la métallurgie, ou, par délégation, un groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'élaborer un guide des bonnes pratiques destiné à identifier les conditions d'efficacité d'une cellule de reclassement au bénéfice des salariés de la métallurgie. Ce guide des bonnes pratiques est diffusé, pour information, auprès des CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, des CPTE.

Les signataires proposent à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie d'inscrire, dans son programme, une étude sur la mise en œuvre des cellules de reclassement dans la branche.

IX – SUIVI DE L'ACCORD

Article 30 – Modalités de suivi

Un bilan des titres IV, V, VII et VIII est réalisé en Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Les articles 24, 27 et 28 font l'objet d'un suivi régulier au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Article 31 – Cessation anticipée des effets des articles 24, 27 et 28

Dans le cas où le conseil d'administration de l'OPCAIM viendrait à constater que les disponibilités financières de celui-ci ne permettent pas de poursuivre jusqu'au 30 juin 2011 les mesures visées aux articles 24, 27 et 28, une réunion paritaire se tiendrait, dans les meilleurs délais, conformément à l'article L. 2222-5 du code du Travail, en vue de décider, par avenant au présent accord national, la cessation des effets de ces trois articles. »

Article 2

Le présent avenant a été 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, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2232-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction Générale du Travail.