



**ACCORD CADRE REGIONAL
POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
ET DES COMPETENCES
DES SALARIES DES INDUSTRIES
DE LA METALLURGIE
(2016-2019)**

Entre :

l'Etat, représenté par le Préfet de région

la Région Nouvelle Aquitaine représentée par son Président,

et

l'Union des Industries des Métiers de la Métallurgie Nouvelle Aquitaine, représentée par son Président,

Vu la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983, modifiée, complétant la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

Vu la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, modifiée, relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle

Vu la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu le régime d'aide exempté n° SA.40207, relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2020, adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014,

Vu les articles L.5121-1 à L.5121-4, D.5121-1 à D.5121-13 du code du travail relatifs au développement de l'emploi et des compétences,

Vu le Code du Travail et notamment son article L. 933-2 § 4 bis, ainsi que l'article 10-06 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels,

Vu les Contrats d'Objectifs Territoriaux des métiers des industries de la Métallurgie,

Vu l'instruction n°DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre de la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME),

Vu l'accord national des Industries de la Métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu les conditions de prise en charge définies par le Conseil d'Administration de l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM).

Vu l'avis des partenaires sociaux de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Industries de la Métallurgie,

Il est convenu ce qui suit :

Le présent accord cadre est conclu sur la base des analyses et des propositions suivantes :

Le secteur des industries de la métallurgie est constitué de 4400 entreprises employant environ 101 000 salariés en Région Nouvelle Aquitaine, soit 40 % de l'emploi industriel régional et 7,3% de l'emploi total. Il regroupe les secteurs de la métallurgie et du travail des métaux, des matériels et équipements mécaniques, de l'industrie automobile, des industries aéronautiques-spatiales-défense, du ferroviaire, du naval, des équipements énergétiques et nucléaires, des technologies de santé, de l'électricité-électronique-informatique, et de la maintenance industrielle.

Les entreprises constituant le tissu industriel de la métallurgie régionale font face, depuis plusieurs années, à de profondes mutations structurelles de leur environnement, tant sur le plan économique (accélération des cycles économiques, concurrence mondialisée, évolution erratiques des coûts des matières premières, durcissement des conditions de crédit...) que technologique (progrès scientifique et technologique, obsolescence accélérée des produits et composants, processus d'innovation permanente, transformation par le numérique). Elles ont donc dû questionner et adapter agilement leurs schémas de fonctionnement dans un contexte fortement contraint par la crise économique.

L'émergence progressive de ces nouveaux modèles industriels suppose la mise en œuvre dans les entreprises de processus d'adaptation permanente fortement tirés par l'ingénierie, l'innovation et l'amélioration des processus de production.

Dans ce contexte, la performance des organisations, le niveau de qualification des salariés et la gestion des compétences constituent des enjeux de compétitivité stratégiques pour les entreprises industrielles.

Pour répondre à ces changements et saisir les opportunités de développement de l'activité économique et de l'emploi, l'Etat, la Région, et l'organisation professionnelle de la branche décident d'une collaboration active pour aider les entreprises de la métallurgie à anticiper les évolutions de leurs besoins en compétences, à professionnaliser et qualifier leurs salariés, contribuant ainsi au renforcement de la compétitivité du tissu industriel et à la sécurisation des parcours professionnels. Ils souhaitent également contribuer au développement de la formation professionnelle dans les PMI en facilitant les démarches de transmissions des savoirs au sein des entreprises.

Cela peut également s'appuyer sur la formation des salariés pour accompagner les efforts d'investissements productifs et de certification normative des entreprises, en vue de renforcer leurs positionnements de marché.

Les problématiques et les axes de progrès dégagés ci-après s'inspirent des spécificités territoriales. Les signataires, tout en recherchant une cohérence régionale, seront particulièrement attentifs aux préoccupations et aux projets des territoires.

Ils s'engagent également à favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes, la lutte contre les comportements discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap. Ils s'engagent également dans le cadre des objectifs poursuivis dans le présent accord, à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes de plus de 50 ans et des personnes en situation de handicap.

Article 1 – OBJECTIFS GENERAUX

Les signataires du présent accord s'engagent à ce que les actions proposées s'inscrivent dans une perspective de :

- sécurisation des parcours professionnels des salariés, afin de développer les compétences et l'employabilité,
- sécurisation de l'entreprise afin de développer et/ou maintenir son activité.

Cet accord doit permettre la mobilisation de l'ensemble des leviers d'intervention disponibles en recherchant les synergies et les contributions les plus adaptées, permettant une couverture effective des besoins sur les territoires.

Les parties signataires s'engagent par cet accord à adopter une logique de concertation.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION / BENEFICIAIRES

Les entreprises ciblées sont en priorité les TPI/PMI du secteur des Industries de la Métallurgie, les établissements de la métallurgie de moins de 250 salariés et les entreprises de taille intermédiaire (ETI) développant des stratégies autonomes en matière d'emploi et de compétences, dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides.

Cet appui partenarial concernera, en particulier, les entreprises confrontées à des enjeux de recrutement, des problématiques d'adaptation des compétences de leurs salariés en lien avec le développement de leurs activités.

S'agissant des salariés, priorité sera donnée en direction des catégories ouvriers, employés et techniciens, sans que soient exclues les autres catégories (agents de maîtrise et cadres).

Une attention particulière sera accordée aux salariés insuffisamment qualifiés ou dont les qualifications apparaissent obsolètes au regard des besoins des entreprises concernées.

Les bénéficiaires visés en priorité par les axes 1, 2 et 3 sont notamment :

- les salariés les plus exposés au risque de sous activité de leur entreprise, notamment ceux en situation de chômage partiel,
- les salariés les plus exposés à la perte de leur emploi, ou ceux dont le maintien dans l'emploi nécessite une adaptation de leurs compétences,
- les salariés de 45 ans et plus,
- les personnes récemment recrutés nécessitant un développement de leurs compétences et/ou de leur qualification.

Article 3 – CHAMP D'INTERVENTION / ACTIONS ELIGIBLES

Les actions accompagnées dans le cadre de cet accord répondent aux besoins exprimés par les entreprises et par la branche professionnelle. Ces actions, validées par les partenaires signataires d'inscrivent dans les champs d'intervention suivants :

Axe 1 – Actions d'anticipation et d'ingénierie

Axe 2 – Actions de formation pour les nouveaux embauchés et transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise

Axe 3 – Actions de formation concourant à la sécurisation des parcours professionnels et à l'employabilité

Axe 4 – Actions de formation concourant à l'amélioration de la performance industrielle et l'industrie/usine du futur

Les dépenses éligibles sont les suivantes :

- Dépenses d'ingénierie concernant la construction de démarches, d'actions et d'outils visant le développement de l'emploi et des compétences.
- Dépenses d'accompagnement visant les actions conduites par les partenaires professionnels et les organismes relais afin de faciliter la mise en œuvre des projets.
- Dépenses de formations bénéficiant directement au public salarié.

Article 4 - AXES PRIORITAIRES D'INTERVENTION

AXE n°1 : Actions d'anticipation et d'ingénierie

L'objectif est de permettre :

- aux entreprises de la Branche de développer leur portefeuille de compétences en fonction des exigences de leur stratégie industrielle,
- aux salariés de pouvoir développer leurs compétences pour s'adapter aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles.

Cet axe se décline notamment par l'accompagnement des catégories d'actions suivantes :

- 1) Actions d'anticipation : financement de diagnostics territoriaux et/ou sectoriels de compétences pour l'entreprise ou un collectif d'entreprises et d'aide à la conception de plans d'actions pour anticiper les évolutions utiles (diagnostics GPEC individuelles et collectives, diagnostics d'employabilité, évaluations pré-formatives, développement de la mixité des emplois et des compétences, aide au conseil RH pour les TPE/PME¹).
- 2) Ingénierie d'actions : intégrant la prise en compte des mobilités entre branches ou entreprises au niveau des bassins d'emploi (développement de partenariats ad hoc, travail sur les compétences et qualifications transférables...) sur la base d'un développement du dialogue interindustriel.
- 3) Ingénierie pédagogique de formation : L'objectif est de favoriser l'adaptation des formations qualifiantes aux exigences et besoins de la branche afin de construire des parcours de formation individualisés et qualifiants plus adaptés au besoin des entreprises en lien avec les autres accords-cadres existants, ainsi, le cas échéant, que des expérimentations d'actions collectives à destination des TPI et PMI sur des thématiques d'intérêt collectif.

Les actions de formation consécutives à la réalisation de ces diagnostics permettant d'accompagner les stratégies de développement des compétences mises en œuvre dans les entreprises pourront être accompagnées au travers des axes 2 à 4.

AXE n°2 : Actions de formation pour les nouveaux embauchés et transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise

L'objectif de cet axe est l'accompagnement à la construction de parcours de formation des nouveaux embauchés (hors alternance) à partir du besoin des entreprises pour faciliter l'intégration et l'acquisition de compétences de ces derniers.

Les catégories suivantes d'actions seront éligibles :

1) Actions de formation pour les nouveaux embauchés en entreprise :

Il s'agit de faciliter la phase d'intégration des nouveaux embauchés en accompagnant les entreprises qui recrutent dans leurs démarches d'intégration de leurs nouveaux collaborateurs par la formation.

Pour cela, des actions de formation, de préférence qualifiantes, certifiantes et de professionnalisation des nouveaux embauchés seront réalisées (incluant notamment l'obtention de certifications inscrites à l'inventaire du RNCP).

En parallèle, des actions de formation visant le développement des compétences et des qualifications des salariés déjà en poste seront réalisées, susceptibles de favoriser une mobilité interne facilitant l'intégration dans l'entreprise de nouveaux embauchés sur des postes plus accessibles à des débutants.

¹ La mobilisation des crédits Etat se fera dans le cadre de l'animation du réseau des consultants par l'ARACT sous le pilotage de la DIRECCTE en application du plan « Tout pour l'emploi dans les TPE/PME ».

2) Actions de transmission des connaissances, des compétences et des capacités professionnelles sur les métiers industriels :

Il s'agit de formation interne à l'entreprise visant à la capitalisation et à la transmission des savoirs techniques détenus par les salariés expérimentés auprès de salariés plus jeunes, ou débutants, ou en quête de polyvalence professionnelle.

3) Actions pour développer et favoriser le tutorat :

Il s'agit d'accompagner des démarches d'entreprises en vue du développement du tutorat en lien avec les objectifs d'alternance et de la professionnalisation définis par les partenaires sociaux de la branche. L'accompagnement de la formation des tuteurs s'inscrit dans le cadre conventionnel établi par les partenaires sociaux de la branche en vue du développement qualitatif de l'alternance et de la formation tout au long de la vie.

4) Actions de formation sur les filières de métiers en difficulté de recrutement :

Il s'agit d'accompagner les démarches d'entreprises qui, confrontées à des difficultés de recrutement de profils qualifiés sur les postes qu'elles ont à pourvoir, mettent en place des parcours de formation permettant l'accès de nouveaux salariés aux compétences requises. Pour cela, des actions de formation, de préférence qualifiantes, certifiantes et de professionnalisation seront réalisées (incluant notamment l'obtention de certifications inscrites à l'inventaire du RNCP).

Axe 3 – Actions de formation concourant à la sécurisation des parcours professionnels et à l'employabilité

Cet objectif vise le développement de l'employabilité des salariés au regard des évolutions de l'emploi et de la situation économique de l'entreprise et/ou de son secteur d'activité.

Les actions mises en œuvre viseront à :

- maintenir, adapter ou développer les compétences des salariés permettant de répondre aux besoins des entreprises,
- certifier les compétences acquises par les salariés et permettre le transfert de ces compétences.

Différents types d'actions peuvent être envisagés :

1) Actions de formation prioritairement qualifiantes pour maintenir et développer les savoir-faire professionnels et techniques :

Afin de faire face à l'évolution des métiers de l'industrie, des formations de préférence qualifiantes pouvant déboucher sur une certification professionnelle ou sur un diplôme, ainsi que des actions de consolidation des compétences acquises, pourront être accompagnées en fonction des besoins, notamment :

- Actions d'évaluation (positionnement, bilans de compétences, évaluation pré-formatives),
- Parcours de formation visant l'acquisition de compétences-clé industrielles, de gestion de projets industriels, de polyvalence professionnelle,
- Actions de formation visant des qualifications ou certifications professionnelles,
- Actions de certification,
- Actions de Validation des Acquis de l'Expérience.

2) Actions spécifiques à destination de salariés non qualifiés ou à la qualification non adaptée, salariés dont l'emploi est menacé ou en voie de reconversion :

Il s'agit notamment de mettre en œuvre en tant que de besoin des actions qui visent l'acquisition de savoirs de base (français, mathématiques) et de compétences-clé (langues,...), du socle de compétences industrielles minimales, ainsi que du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA).

3) Actions de formation pour les salariés en activité partielle

Dans les entreprises confrontées à des baisses d'activité, cet axe pourra être mobilisé pour la formation des salariés en situation d'activité partielle, ou pour favoriser la mise en place de parcours de formation alternatifs ou complémentaires à l'activité partielle permettant aux salariés de développer de nouvelles compétences ou de remettre à jour certaines pratiques professionnelles.

Les actions de formation accompagnées seront prioritairement celles visant l'obtention de qualifications ou de certifications professionnelles..

Les outils d'intervention de l'Etat tels que le FNE-Formation et les mesures d'activité partielle pourront être mobilisés par les services départementaux de la DIRECCTE en complémentarité de l'accord.

Axe 4 – Actions de formation concourant à l'amélioration de la performance industrielle et de l'industrie du futur / Usine du Futur

Afin de contribuer par la formation au développement de la performance économique de l'entreprise et d'accompagner sa mutation vers l'industrie du futur, les catégories d'actions suivantes seront éligibles :

1) Actions de formation pour l'encadrement intermédiaire et les équipes opérationnelles dans le cadre de la démarche d'amélioration continue des entreprises de l'industrie du futur/Usine du Futur

Dans un système de production fondé sur des technologies avancées, les ressources humaines doivent se former en permanence pour que les compétences puissent s'adapter rapidement aux évolutions techniques.

Le système de management de la qualité de l'Industrie du Futur doit être construit autour de la dynamique des processus et le développement de la responsabilisation des équipes.

Cela demande de mettre en œuvre, à chaque niveau de l'entreprise, une analyse des risques et des opportunités d'amélioration qui donnera un rôle plus fort aux salariés dans l'entreprise (ex : management visuel de la performance).

Dans ce cadre, l'objectif prioritaire est de former le management intermédiaire aux principes d'animation de la performance et d'animation des équipes. Il s'agit de structurer son rôle et ses missions d'encadrement afin de lui permettre de réaliser un véritable pilotage de l'activité et des équipes.

Les équipes opérationnelles doivent aussi être formées, accompagnées et impliquées dans cette nouvelle gestion des ressources humaines afin d'assurer l'adhésion de tous au projet.

Cette action est fondamentale pour conduire le changement de culture nécessaire à la mise en œuvre d'une méthodologie d'amélioration continue et de performance industrielle car l'industrie du futur place « l'humain au centre de l'organisation ».

2) Actions de formation visant à l'amélioration de la performance industrielle des entreprises

L'objectif est de favoriser la compétitivité en contribuant au financement des dépenses de formations (hors formations à caractère obligatoire et réglementaire) indispensables à l'accompagnement des investissements des entreprises.

Ainsi seront prises en considération les formations qui permettront aux salariés d'acquérir des compétences complémentaires dans le cadre des actions de développement de leur entreprise et notamment :

- Actions de formation visant à l'amélioration de l'organisation industrielle, de la chaîne logistique, de la maîtrise de la production, de la gestion des flux, de l'ergonomie, de l'amélioration des conditions de travail,... (hors obligatoire et réglementaire),

- Actions de formation consécutives à un investissement matériel concourant à la modernisation de la production et du process industriel,
- Actions de formation s'inscrivant dans des démarches de certification et de normalisation.

3) Actions de formation favorisant la transformation des entreprises par le numérique

L'objectif est de favoriser la compétitivité des entreprises par la mise en place de parcours de formation en lien avec la politique de la Nouvelle France Industrielle et de l'Usine du Futur. Il s'agit notamment d'accompagner la construction de parcours de formation des salariés en lien avec les transformations des entreprises par le numérique et les objets connectés (ex : ERP, plate-forme numérique d'échange de données clients/fournisseurs, outils de simulation/numérisation des processus de production, etc.)

Article 5 – FINANCEMENT GLOBAL DES ACTIONS

Les fonds publics de l'Etat et de la Région viennent abonder les moyens mobilisés par la Branche, pour les projets et actions de formation construits à l'intention des entreprises et des salariés des industries de la métallurgie.

Le taux d'intervention de l'Etat est plafonné à 33% des coûts éligibles. Le Région intervient au cas par cas après consultation d'un comité technique au sein de ses services.

D'autres sources de financement pourront être mobilisées en complémentarité et notamment via les appels à projet du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Des conventions annexes d'application financière seront signées avec OPCAİM, désigné comme organisme relais. La branche professionnelle régionale s'assure de leur mise en œuvre par les délégations régionales d'OPCAİM (ADEFİM).

Dans tous les cas, le cumul des aides publiques mobilisables devra respecter le principe de l'intensité maximale des aides, fixé par le règlement de la Commission européenne.

Article 6 - ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES

Les partenaires s'engagent à participer aux démarches et actions qui associeront l'ensemble des signataires du présent accord-cadre, et ce afin de favoriser les échanges, mutualiser les expériences et de les décliner au plus près des territoires.

Engagements de l'Etat et de la Région

La contribution de l'Etat et de la Région à la réalisation du programme d'actions portera notamment sur une prise en charge partielle des coûts de fonctionnement subventionnables n'incluant pas salaires et charges sociales.

Les subventions de l'Etat et de la Région seront versées à OPCAİM par le biais de conventions financières sous réserve de la disponibilité des crédits nécessaires.

Engagements de la Branche

L'UIMM Nouvelle Aquitaine, porteur de l'action définie par la présente convention :

- S'assure de la meilleure information et prise en compte des délibérations de la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation des Industries de la métallurgie, en vue de l'application de la présente convention,
- S'engage à informer les entreprises concernées des possibilités qui leur sont offertes
- A les sensibiliser aux actions de gestion et de développement de l'emploi et des compétences, au bénéfice de leurs salariés.
- S'engage à informer les entreprises et salariés bénéficiaires de la participation de l'Etat et de la Région au financement des actions découlant du présent accord-cadre,

- Assure la correspondance avec OPCAİM, financeur de la Branche dans son champ d'intervention, ainsi que les remontées d'informations et le suivi de la mise en œuvre des décisions de l'organisme paritaire à travers les ADEFİM,
- Est en charge du suivi des subventions versées à OPCAİM par l'Etat et la Région, au moyen d'un reporting spécifique en fonction des informations communiquées par les ADEFİM.
- Assure l'ingénierie globale de l'action : montage et suivi des opérations, indicateurs de résultats, appui le cas échéant au montage des dossiers FNE Formation en liaison avec les ADEFİM, gestion des pièces justificatives, animation et comptes rendus des comités de pilotage, établissement du document de bilan final des dépenses, promotion et publicité de la convention,

Article 7 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI :

1.

Des conventions annuelles ou pluriannuelles seront signées par les partenaires. Elles préciseront, après validation par les instances compétentes propres à chacun des partenaires :

- les actions retenues,
- les partenariats financiers liés à ces actions.

2.:

Ces actions feront l'objet de conventions d'application. Elles prévoieront les objectifs des actions, les indicateurs de réalisation et les engagements financiers nécessaires. Elles devront également prévoir l'évaluation des objectifs décidés en commun. Les résultats de l'évaluation de ces différentes actions seront présentés au Comité de Pilotage.

3.:

Les partenaires s'appuieront, entre autres, sur les travaux conduits par différents services : branche, SESE de la DIRECCTE, ...

4.:

Les partenaires s'informeront mutuellement des projets qui leur seront soumis, entrant dans le champ des orientations retenues par l'accord cadre.

5.:

Un comité des financeurs, composé de représentants de l'Etat, de la Région, de l'UIMM Nouvelle Aquitaine et d'OPCAİM via les ADEFİM, statuera sur toute question relative à la répartition et affectation.

Le rythme des réunions s'adaptera aux contraintes organisationnelles de mise en place et de suivi des différentes phases.

6.:

Un comité de pilotage et de suivi de l'accord cadre est institué.

Il se compose de représentants:

- de l'Etat, niveau régional et départemental (DIRECCTE)
- de la Région Nouvelle Aquitaine,
- de l'UIMM Nouvelle Aquitaine,
- des organisations syndicales représentatives des salariés membres de la CPREFP des industries de la métallurgie.

Les ADEFİM seront invitées à participer au Comité de Pilotage en tant que de besoin.

7.:

Le comité de pilotage se réunira au moins deux fois par an à l'initiative de l'Etat et de la Région. Il aura pour ordre du jour :

- le suivi des actions engagées,

- la définition des critères d'évaluation communs aux différents signataires afin d'avoir une approche qualitative et quantitative des actions menées, une connaissance des actions réalisées ou en cours afin de pouvoir en assurer leur transférabilité,
- l'établissement d'un bilan d'exécution de l'année écoulée et de réalisation des objectifs fixés,
- l'analyse des inflexions souhaitables à apporter aux actions engagées,
- la fixation des objectifs à court, moyen ou long terme,
- les propositions d'actions annuelles ou pluriannuelles à mettre en œuvre au cours des exercices suivants.

Il produira en fin d'exercice un bilan consolidé permettant d'apprécier les résultats de l'intervention des puissances publiques (Etat, Région) et partenaires.

Le comité de pilotage se réunira par ailleurs en tant que de besoin à l'initiative conjointe des signataires.

Article 8 – REVISION / ADAPTATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord pourront le cas échéant être modifiées par voie d'avenant afin de tenir compte d'évolutions législatives ou réglementaires.

Article 9 – EVALUATION

Une évaluation sera menée, en fonction des indicateurs suivants :

- nombre d'actions d'anticipation et d'ingénierie mises en œuvre et nombre d'entreprises accompagnées à ce titre,
- nombre de parcours de formation expérimentaux et/ou innovants créés,
- nombre de salariés accompagnés et volume d'heures mobilisés au travers de parcours de formation qualifiants (CQPM/CQPI, VAE, etc.).

D'autres évaluations sur l'impact des actions pourraient être menées par un prestataire externe. Son financement serait alors partagé entre les différents cofinanceurs publics et privés concernés et serait prévu dans les conventions financières afférentes.

Article 10 - DUREE

Le présent accord cadre est mis en œuvre pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Fait à Bordeaux le

Le Préfet de Région

Le Président de Région

Le Président de l'UIMM Nouvelle Aquitaine