

COMMUNIQUE DE PRESSE

Du : 4 juillet 2011

Réf : DG/Compress/TL/111228

Contact : Dominique Gillier 06 82 59 31 46

Un nouvel accord sur la formation professionnelle dans la métallurgie, conclu le 1^{er} juillet 2011

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie Cfdt et les Fédérations de la métallurgie FO, CFE-CGC, CFTC (la CGT a émis un avis favorable) ont conclu avec l'UIMM, le 1^{er} juillet 2011, un nouvel accord national de branche sur la formation professionnelle dans la métallurgie.

Très technique, cet accord de près de 100 articles, améliore, consolide, simplifie et regroupe en un même texte, la quasi-totalité des dispositions antérieures sur la formation professionnelle, qui étaient dispersées dans plusieurs textes conventionnels depuis 1985. **L'architecture de cet accord rend ses dispositions beaucoup plus accessibles aux intéressés**, en sept titres :

1. Anticipation des évolutions des métiers, information et orientation professionnelle vers ces métiers
2. Qualifications professionnelles
3. Accès aux métiers industriels pour les demandeurs d'emploi
4. Alternance
5. Formation professionnelle continue
6. Financement de la formation professionnelle continue
7. Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM)

En outre, un toilettage des dispositions antérieures permet leurs adaptations **aux dispositions légales** intervenues, notamment en ce qui concerne les missions de l'OPCAIM qui est ainsi en situation d'être agréé par l'administration.

L'accord améliore utilement certaines dispositions, ainsi les plus notables :

- Les modalités de déroulement de la formation en dehors du temps de travail, s'alignent sur les dispositions de droit commun. Il est mis fin au dispositif spécifique à la métallurgie, instauré depuis 1998, qui était très complexe et favorable aux employeurs, mais limitait en fait l'accès à la formation des salariés.
- Les rémunérations garanties des alternants (apprentis et salariés en contrat de professionnalisation), sont améliorées, plus ou moins significativement selon les âges (**1**). Ce qui rendra plus attractives les industries métallurgiques.
- Les entreprises et l'OPCAIM prendront enfin en charge, outre le maintien du salaire, les frais de participation (transport, repas, hébergement) des salariés aux jurys de validation de CQPM (Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie).
- Le paritarisme est renforcé dans la gouvernance de l'OPCAIM (notamment : désignation paritaire de son directeur et instauration d'un comité d'audit).

L'accord prévoit la réalisation d'une étude pour améliorer les conditions d'orientation professionnelle des salariés.

(1) Nouveau barème de rémunération des alternants :

En pourcentage du minimum garanti conventionnel correspondant à la classification, ou du SMIC s'il est plus favorable.

Apprentis :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) 35 % pendant la première année d'exécution du contrat (25 % précédemment) ;
- b) 45 % pendant la deuxième année d'exécution du contrat (37 % précédemment) ;
- c) 55 % pendant la troisième année d'exécution du contrat (53 % précédemment).

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- d) 55 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat (41 % précédemment, 53 % si 21 ans et plus) ;
- e) 65 % pendant la deuxième année d'exécution du contrat (49 % précédemment, 61 % si 21 ans et plus) ;
- f) 80 % pendant la troisième année d'exécution du contrat (65 % précédemment, 78 % si 21 ans et plus).

Contrat de professionnalisation :

Salariés âgés de moins de 26 ans :

1° Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau :

- g) 70 % pour les salariés âgés de moins de 21 ans (65 % précédemment) ;
- h) 85 % pour les salariés âgés de 21 ans et plus (80 % précédemment).

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- i) 60 % pour les salariés âgés de moins de 21 ans (55 % précédemment) ;
- j) 75 % pour les salariés âgés de 21 ans et plus (70 % précédemment) ;
- k) 100 % pour les salariés âgés de 26 ans et plus (sans changement).

La prime de persévérance (10 % de la rémunération annuelle pour les apprentis), et la prime de réussite (5 % de la rémunération annuelle pour les salariés en contrats de professionnalisation) sont supprimées. Intervenant après la fin du contrat de travail, son application était trop difficile.