

# ACCORD NATIONAL DU 20 JUILLET 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la métallurgie, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a fait ses preuves, dans la branche, depuis de longues années.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la Métallurgie, à préciser les dispositions relatives à l'apprentissage industriel, celles relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attacheront une attention particulière aux problèmes posés par la mixité des métiers, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Elles réaffirment surtout le rôle primordial de la formation professionnelle pour permettre l'adaptation de l'industrie au monde de demain, en tenant compte du cadre européen.

## TITRE I : DISPOSITIONS RELATIVES À L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

### Article 1

Les organisations signataires conviennent de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au sein d'un groupe technique paritaire qu'elle a mis en place, un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications qui a pour missions essentielles de choisir, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, détermine, chaque année, le montant de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle affecte, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail, à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique mis en place en son sein, est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission, ou, par délégation, ledit groupe, a définis.

Les résultats des études, des recherches et travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés, aux échéances qu'elle a fixées, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein, notamment afin de lui permettre de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession et, en particulier, de celles visées à l'article 7 du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. L'enveloppe financière visée à l'alinéa 2 du présent article tient compte des frais de diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les travaux et études de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont propriété de l'UIMM, dont elle confie le dépôt à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, qui le tient à disposition des organisations siégeant à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie à faire diligence pour que les études concernant les personnes visées à l'article 11 du présent accord soient engagées dès la signature du présent accord.

## **TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPRENTISSAGE**

### **Article 2**

Le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle peut prendre en charge au titre de l'article L. 983-4 du code du Travail, ne peut excéder 50 % de la contribution de 0, 50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et 50 % de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, du code du Travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique mis en place en son sein, détermine, chaque année, dans le cadre défini à l'alinéa 1 du présent article, le montant effectif de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle affecte, au titre de l'alinéa 1 du présent article, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie dont la liste figure en annexe au présent accord.

Dans le mois qui suit la réception de la contribution de 0, 50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail, et de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, du code du Travail, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle adresse, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, à un groupe technique paritaire mis en place en son sein, un état, des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution de 0, 50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, du code du Travail, ainsi que du montant prévisionnel des prises en charge relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, et aux dépenses relatives à la préparation et à l'exercice de la fonction tutorale et au fonctionnement de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord, en tenant compte des priorités et moyens définis par les accords de la métallurgie.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité, se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle l'affectation visée à l'alinéa 6 du présent article intervient, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, sont dressés par chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein. Le bilan de l'activité du centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le budget prévisionnel, sont présentés, pour avis, préalablement à sa transmission à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein, au conseil paritaire de perfectionnement du centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'actualiser la liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'élaborer, à l'intention de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en fonctionnement de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le montant affecté, au titre de la contribution de 0, 50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et de la contribution de visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, du code du Travail, à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'affectation des fonds doit être réalisée, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Ne peuvent bénéficier de l'affectation visée à l'alinéa ci-dessus, que les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 8 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle et dont lesdits conseils comprennent, pour chacun des collèges salariés et employeurs, et pour au moins de la moitié de ces collèges, à parité, des représentants des salariés et des employeurs de la métallurgie. Ces centres de formation d'apprentis de l'industrie figurent sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent, à l'ordre du jour de leurs deux réunions annuelles, l'examen des modalités d'exécution, au plan territorial, de la recommandation établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire mis en place en son sein.

Un bilan relatif aux conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent article est présenté, chaque année, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, reçoit, de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, un état de ses effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compte, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire mis en place en son sein, lors de l'établissement de la recommandation visée à l'alinéa 4 du présent article.

### **TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

#### **Article 3**

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus. L'action de professionnalisation, que le contrat de professionnalisation prévoit, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de

professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut avoir, si besoin est, une durée de vingt-quatre mois, d'une part, pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes reprenant leur activité, et des personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle classé au niveau IV fixé par la circulaire n° 67-300 du 11 juillet 1967 relative à la classification des niveaux de formation, qui souhaitent préparer une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, les organisations signataires conviennent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation peut s'effectuer suivant des modalités adaptées pour les personnes visées à l'alinéa 2 du présent article.

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi. Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation figurant sur une seconde liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle figurant sur ladite liste. Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, à établir une troisième liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont la liste figure en annexe au présent accord, de la nature et du niveau de ces diplômes.

La durée du parcours de formation visé à l'alinéa 3 du présent article est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, et dans l'objectif permanent, d'une part, de permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes et, en particulier, de celles visées à l'alinéa 1 du présent article, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 3 est établi.

## Article 4

I. Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation visés à l'article 3 du présent accord, est pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

II. Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée du parcours de formation est comprise entre 150 heures et 446 heures, quelle que soit la durée, du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, le montant pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre :

- 200 euros et 400 euros s'agissant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience ;
- 1 940 euros et 4 550 euros en ce qui concerne les parcours de formation ;
- 300 euros et 500 euros pour les actions de certification.

III. Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée du parcours de formation est supérieure à 447 heures, quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, le montant pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre :

- 200 euros et 400 euros s'agissant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience ;
- 8 euros et 10 euros de l'heure/stagiaire en ce qui concerne les parcours de formation, forfait applicable dès la première heure, et dans la limite de 8 100 euros ;
- 300 euros et 500 euros pour les actions de certification.

IV. Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de plus ou moins 30% en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

V. Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 4 est établi.

## Article 5

I. A l'article 2 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté un septième tiret ainsi rédigé :

*«- le contrat de professionnalisation visé aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du Travail ».*

II. A l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté un quatrième tiret ainsi rédigé :

*«- le contrat de professionnalisation visé aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du Travail ».*

III. Le tableau figurant à l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est rédigé comme suit :

<b>Groupe 3</b>	Relèvent du groupe 3 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du niveau 7 de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.
<b>Groupe 2</b>	Relèvent du groupe 2 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 4 (coefficient 170) à 10 (coefficient 255), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de qualification ou à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de qualification ou un nouveau contrat d'apprentissage ou un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
<b>Groupe 1</b>	Relèvent du groupe 1 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 1 (coefficient 140) à 6 (coefficient 190), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

IV. Au paragraphe 2 de l'article 9 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté, après l'alinéa 7, un alinéa 8 ainsi rédigé :

*« A compter de l'entrée en vigueur de l'accord national du 20 juillet 2004, le plancher annuel de transition ne s'applique qu'aux contrats de qualification « jeunes » en cours et à ceux signés jusqu'au 15 novembre 2004. »*

V. Au paragraphe 2 de l'article 11 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté, après l'alinéa 6, un alinéa 7 ainsi rédigé :

*« A compter de l'entrée en vigueur de l'accord national du 20 juillet 2004, le plancher annuel de transition ne s'applique qu'aux contrats de qualification « adultes » en cours et à ceux signés jusqu'au 15 novembre 2004. »*

VI. L'article 15 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est abrogé.

Les articles 13, 14, 16, 17 et 18 du même accord national du 15 mars 2001, dans leur rédaction antérieure au présent accord national, deviennent, respectivement, les articles 15, 16, 17, 18 et 19.

VII. Après l'article 12 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté un article 13 nouveau ainsi rédigé :

**« Article 13 : Contrat de professionnalisation en faveur des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus**

*« Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés âgés de seize à vingt-cinq révolus suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.*

*a) Barème*

**GROUPE 1**

*Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.*

**GROUPE 2**

*Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.*

**GROUPE 3**

*Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.*

*Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandant, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000*

*portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.*

*b) Majoration de réussite*

*Lorsque le contrat de professionnalisation aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la première liste établie, en application de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.*

*La majoration de 5% sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, soit au titre de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit au titre de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.*

*La vérification du respect de la majoration de 5 % s'opérera soit à la date d'échéance du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.*

*La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation du contrat de professionnalisation due au fait du salarié ou à sa faute grave, soit avant le terme du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit avant la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.*

*c) Prime de fidélité*

*Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de professionnalisation échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b ci-dessus.*

*La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.*

*d) Clause de caducité*

*La majoration de réussite et la prime de fidélité, respectivement prévues par les paragraphes b et c du présent article, seront caduques et cesseront de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par la réglementation venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivant cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de réussite et la prime de fidélité resteront dues, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de caducité.*

*e) Application*

*La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.*

*S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.*

*En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge dans les conditions définies par la réglementation, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part,*



*pour la période correspondant à la tranche d'âge expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.*

*Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b), du présent article.*

*En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale. »*

VII. Après l'article 13 nouveau de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet l'insertion dans l'emploi, ajouté par le présent accord national, il est ajouté un article 14 nouveau ainsi rédigé :

**« Article 14 : Contrat de professionnalisation en faveur des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus**

*Sans préjudice du droit pour les intéressés de prétendre à une rémunération au moins égale au SMIC, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés âgés de vingt-six ans et plus suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.*

*a) Barème*

**GROUPE 1**

*Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.*

**GROUPE 2**

*Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.*

**GROUPE 3**

*Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie*

par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandant, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, sur la base de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

#### *b) Majoration de réussite*

Lorsque le contrat de professionnalisation aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la première liste établie, en application de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5 % sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, soit au titre de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit au titre de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La vérification du respect de la majoration de 5 % s'opérera soit à la date d'échéance du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation du contrat de professionnalisation due au fait du salarié ou à sa faute grave, soit avant le terme du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit avant la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

#### *c) Prime de fidélité*

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de professionnalisation échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b) ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

#### *d) Application*

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris

*les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue par le paragraphe 1, b), du présent article.*

*En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale ».*

IX. L'ancien article 13, devenu l'article 15, de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est rédigé comme suit :

**« Article 15 : Cas général**

*La durée du travail des salariés visés à l'article 2 du présent accord, à l'exception des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, est soumise aux dispositions respectives suivantes :*

- *l'article L. 981-10 du code du Travail, pour le contrat d'orientation, le contrat d'adaptation à durée déterminée ainsi que la période visée à l'article D. 981-10 du code du Travail lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée, les contrats de qualification « jeunes » et les contrats de qualification « adultes » ;*
- *l'article L. 322-4-2 du code du Travail, pour le contrat initiative-emploi ;*
- *les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du Travail, pour le contrat de professionnalisation.*

*Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière et faisant notamment appel à l'utilisation, sans l'assistance du formateur, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le référentiel de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.*

*Les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Ces conventions de forfait ne peuvent être conclues qu'avec des salariés préparant un diplôme ou un titre, se situant au moins au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation figurant en annexe à la circulaire n° II 67-300 du 11 juillet 1967, ou une qualification classée dans la catégorie C ou dans la catégorie C\* visées en annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, ou encore dans la catégorie D visée à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, a), de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée. »*

## **TITRE IV : DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### **Article 6**

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, tel que définis par les accords nationaux de la métallurgie ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 982-1 du code du Travail ;

- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;

- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation, l'exercice de ce dernier étant de droit dans les cas visés aux articles 21 et 23 du présent accord.

### **Article 7**

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité interne et externe des salariés, les organisations signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord.

## **TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION**

### **Article 8**

La nature des formations figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans la mesure du possible, par les besoins exprimés par les 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 des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

### **Article 9**

Il est rappelé 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. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit personnel.

### **Article 10**

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à assurer, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, 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.

### **Article 11**

Les organisations signataires soulignent l'importance pour les entreprises de tenir compte des travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions de leur plan de formation, notamment, en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Les organisations signataires expriment leur plus vif attachement à la mise en œuvre, dans la métallurgie, des dispositions des articles 7 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En particulier, elles invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois, notamment, grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les organisations signataires souhaitent que, dans le cadre du plan de formation des entreprises, une attention particulière soit portée aux salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans. A cette fin, elles rappellent l'intérêt du bilan de compétences pour ces personnes.

## **TITRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 12**

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la métallurgie doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du code du Travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du Travail ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique mis en place en son sein, et figurant sur la quatrième liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 17, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, notamment en tenant compte des orientations générales définies à l'article 7 du présent accord. La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition des ces différentes qualifications.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre suivant le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 5 du présent article, les organisations signataires conviennent que la mise en œuvre des périodes de professionnalisation peut s'effectuer suivant des modalités adaptées notamment pour certaines personnes.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 12 est établi.

### **Article 13**

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation visées à l'article 12 du présent accord, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre 200 euros et 400 euros.

Le montant des actions de formation pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure/stagiaire.

Le montant des actions de certification, pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre 300 euros et 500 euros.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 13 est établi.

## **TITRE VII : DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONTRATS ET AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 14**

Les organisations signataires soulignent, à nouveau, le rôle essentiel des commissions paritaires territoriales de l'emploi dans la mise en oeuvre du dispositif des contrats et périodes de professionnalisation, leur mission consistant, notamment, à rechercher et à préciser, en fonction des perspectives d'emploi et des études et travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord, les qualifications professionnelles et les préparations aux diplômes et titres à finalité professionnelle qui leur paraissent devoir être mises en oeuvre dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Les organisations signataires demandent les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie à établir, au cours des réunions prévues par l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, un bilan des contrats et périodes de professionnalisation conclus dans les entreprises de leur ressort et à les transmettre à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions annuelles, l'examen des modalités de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation.

### **Article 15**

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en oeuvre des contrats et périodes de

professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise, de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, bénéficiaires de ces préparations ou formations.

## **TITRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION**

### **Article 16**

Les organisations signataires conviennent que, pour l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### **Article 17**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée qui justifient, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, *prorata temporis*.

Les salariés qui seront titulaires, après la date fixée à l'alinéa 1 du présent article, d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, *prorata temporis*.

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.



## **Article 18**

Le droit individuel à la formation peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois, dans le champ du livre IX du code du Travail, dans les orientations générales visées à l'article 7 du présent accord, et dans celles définies par l'entreprise en application de l'article L. 934-1 du code du Travail, ou encore pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience. Les organisations signataires conviennent que les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être suivies dans le cadre du droit individuel à la formation.

Le droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, de vingt heures par an. La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, calculée *pro rata temporis*.

Les heures, qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées, le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation étant plafonné à cent vingt heures. Ce plafond de cent vingt heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre annuel d'heures acquises *pro rata temporis*.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalise en partie pendant le temps de travail.

## **Article 19**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

## **Article 20**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation telle que définie à l'article 18 du présent accord, ils doivent comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences ; dénomination de l'organisme prestataire.

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de validation des acquis de l'expérience, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme ; titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du Travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base prévue à l'article 4, paragraphe III, 2<sup>e</sup> tiret, du présent accord.

## **Article 21**

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice du droit est déposée avant la fin du délai-congé, est de droit. A cette fin, les organisations signataires rechercheront, en tant que de besoin, des accords avec l'Unédic.

## **Article 22**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'employeur est tenu, dans le document mentionné l'article L. 122-14-1 du code du Travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 23**

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

## **Article 24**

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et des contributions visées aux articles 27 et 29 du présent accord.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'alinéa 1 du présent article, le solde reste à la charge de l'entreprise.

## **Article 25**

Les organisations signataires conviennent de porter de quinze heures à seize heures et trente minutes la durée maximale des actions de formation ou de bilan de compétences que peuvent suivre, dès le premier mois d'exécution de leur contrat, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, en dehors du temps où ils auraient travaillé, et pour lesquelles ils bénéficient de la prise en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation précitée ou de bilan de compétences, visée à l'article 19, alinéa 2, de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Le temps ainsi ajouté doit permettre la mise en œuvre, en application de l'article L. 931-20-2 du code du Travail, du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

L'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle demande, à l'organisme paritaire agréé mentionné aux articles L. 931-16 et L. 931-20-2 du code du Travail, le remboursement, par bordereau trimestriel, à due concurrence des heures de droit individuel de formation inutilisées, des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation versée au salarié, que ce dernier a pris en charge en application de l'article 32 du présent accord.

## **TITRE IX : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DE LA MÉTALLURGIE**

### **Article 26**

Les alinéas 11 à 17 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi sont remplacés par dix alinéas rédigés comme suit :

*« Elle s'attache à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'article 7 de l'accord national du 20 juillet 2004.*

*Elle concourt à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 à L. 981-12 du code du Travail, et des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 à L. 982-4 du code du Travail.*

*Dans ce but, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit, en application de l'article L. 900-3 du code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et périodes de professionnalisation, après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 20 juillet 2004. Pour ce faire, elle valide, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité, ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.*

*Les qualifications ainsi définies peuvent être préparées dans le cadre du plan de formation visé à l'article L. 933-4 du code du Travail, du congé individuel de formation visé aux articles L. 931-1 et suivants du code du Travail, et du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du Travail.*

*La vérification que les capacités professionnelles ont été acquises selon les modalités définies au 13<sup>ème</sup> alinéa du présent article donne lieu à l'attribution d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi, ou, par délégation, du groupe technique paritaire mis en place en son sein. Ce certificat peut être également délivré aux salariés y compris dans le cas où les qualifications définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie n'ont pas donné lieu à une préparation dans un des cadres visés à l'alinéa 14 du présent article.*

*La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit la liste des parcours de professionnalisation pouvant donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.*

*En application de l'article L. 982-1 du code du Travail, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit, l'objectif des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.*

*Les entreprises dont les salariés ont passé des épreuves au titre des alinéas qui précèdent bénéficient, de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de la prise en charge de ces dépenses sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, en tenant compte notamment des dispositions des articles 4 et 13 de l'accord national du 20 juillet 2004. Ces forfaits couvrent les frais exposés pour l'organisation et le passage des épreuves, ainsi que les frais de déplacement et de repas exposés par les personnes désignées pour siéger dans les jurys de délibération.*

*La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, élabore un document dans lequel sont précisées les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues aux alinéas 12 à 18 du présent article.*

*La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie étudiera les moyens d'information les plus appropriés des très petites et moyennes industries ».*

## **TITRE X : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPATIONS AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DUES PAR LES ENTREPRISES**

### **Article 27**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, la contribution visée à l'article L. 952-1 du code du Travail.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, une fraction de 0,1 % est prélevée, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur le solde de la contribution visé à l'article L. 952-1, alinéa 2, 2<sup>o</sup>, du code du Travail, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation. Ce prélèvement est effectué au titre des participations au développement de la formation professionnelle continue dues par lesdites entreprises au titre des années 2004, 2005 et 2006. Il est effectué avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions de l'article 27 précitées est fait.

### **Article 28**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises employant dix salariés ou plus sont tenues de verser, conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du Travail, la contribution de 0,50% visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 28 est fait.

### **Article 29**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises occupant dix salariés ou plus sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié

relatif à la formation professionnelle, une fraction égale à 0,1 % de la masse salariale, prélevée sur la contribution de 0,9% due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, en vue du financement, en priorité, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, des dépenses exposées au titre du droit individuel à la formation.

Le paiement de cette contribution est dû pour les participations au développement de la formation professionnelle continue dues par lesdites entreprises au titre des années 2004, 2005 et 2006. Il est effectué avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées à l'article 29 est fait.

### **Article 30**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises employant dix salariés ou plus sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les fonds correspondant à la part de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation, qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 964-13 du code du Travail.

## **TITRE XI : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)**

### **Article 31**

Les missions de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont de :

#### 1. collecter :

- la taxe d'apprentissage en application de la convention générale de coopération du 13 décembre 2000 passée avec l'UIMM et le ministère de l'Education nationale ;
- la contribution due, par les entreprises employant moins de dix salariés, au titre de l'article L. 952-1 du code du Travail ;
- la contribution de 0,5 % due par les entreprises employant dix salariés ou plus conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du Travail et de l'article 28 du présent accord ;
- la fraction égale à 0,1 % de la masse salariale, prélevée sur la contribution de 0,9 % due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, au paiement de laquelle les entreprises occupant dix salariés ou plus sont tenues en application de l'article 29 du présent accord ;
- la part, due par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, et, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, des frais de transport, d'hébergement et de

restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;

- la part de la contribution de 0,9% versée, par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre du plan de formation et, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux règles fixées par l'article R. 964-13 du code du Travail.

2. mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 1 ci-dessus dans le cadre de sections particulières : participation des entreprises employant dix salariés ou plus ; participation des entreprises employant moins de dix salariés.

3. gérer et suivre les contributions visées au point 1 ci-dessus.

4. développer une politique incitative d'insertion professionnelle par l'apprentissage et par les contrats de professionnalisation.

## **Article 32**

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur et suivant les règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, le rôle du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle est le suivant :

1. définir :

- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés aux centres de formation d'apprentis et aux établissements d'enseignement ;
- le montant des sommes affectées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrats de professionnalisation, en fonction des effectifs salariés concernés ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de périodes de professionnalisation, en fonction des effectifs salariés concernés ;
- les montants horaires forfaitaires relatifs aux contrats et périodes de professionnalisation et les modalités de versement des sommes ainsi dues aux entreprises ayant recruté sous contrat de professionnalisation, ou formé des salariés au titre des périodes de professionnalisation ;
- dans la limite des heures de formation réalisées, la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures et trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;
- la part, des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information, de la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

- la part, des dépenses de fonctionnement, affectée à la gestion et à l'information, de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation versée par les entreprises employant dix salariés ou plus ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la part de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation ;
- la part des dépenses de fonctionnement, affectée à la gestion et à l'information, de la fraction de 0,1 % relative au droit individuel à la formation visée à l'article 29 du présent accord ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la part de 0,1 % relative au droit individuel à la formation visée à l'article 29 du présent accord.

2. prendre en charge, financer et contrôler :

- les besoins des centres de formation d'apprentis et des établissements d'enseignement ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le présent accord, et, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le présent accord, et, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dépenses exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation professionnelle continue organisées par les entreprises employant moins de dix salariés, ainsi que les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions et les frais de transport et d'hébergement ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation professionnelle continue organisées par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de leur plan de formation, ainsi que, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions et les frais de transport et d'hébergement ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions réalisées dans les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'allocation de formation lorsqu'elle est due par l'entreprise au salarié et les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions ;
- les études et travaux d'observation réalisés au titre de l'article 1 du présent accord par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les frais exposés pour leur diffusion ;
- les études et recherches sur la formation professionnelle et les frais exposés pour leur diffusion ;

- les moyens nécessaires au bon fonctionnement du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

3. informer et sensibiliser :

- les centres de formation d'apprentis et les établissements d'enseignement, ainsi que les centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, et, en particulier, au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle au titre de la contribution des entreprises employant dix salariés ou plus, et, en particulier, au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

4. vérifier et approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article 31 du présent accord.

### **Article 33**

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en tenant compte des accords professionnels, et suivant les règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle les missions suivantes :

- la répartition et l'affectation, aux personnes morales visées à l'article 34 du présent accord, des contributions suivantes : contribution de 0,1 % de la masse salariale prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus ; contribution due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue ; part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et relative au plan de formation et qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 964-13 du code du travail ; part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures et trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;



- la définition des règles et priorités permettant de décider des prises en charge dans le cadre de la contribution due par les entreprises employant moins de dix salariés et de la contribution due par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la formation professionnelle continue, et, en particulier, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;
- la fixation du plafond des frais de gestion et d'information des personnes morales assurant par délégation certaines des missions de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- le financement des études et travaux d'observation réalisés au titre de l'article 1 du présent accord par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ainsi que celui des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;
- le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- l'approbation des documents comptables certifiés.

#### **Article 34**

Le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

- de collecter les fonds visés aux articles 27 à 30 du présent accord sans préjudice de la conclusion de conventions permettant à ces personnes morales de collecter lesdits fonds pour le compte d'un autre organisme paritaire collecteur agréé ;
- d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- de préparer les documents qui permettront au conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

Elles rendent compte semestriellement de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, le commissaire aux comptes dudit organisme fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'alinéa 1 du présent article.

### **Article 35**

Les organisations signataires réaffirment l'intérêt pour leurs organisations territoriales au sein d'une même région administrative de se réunir afin d'examiner les modalités de mise en place d'une coordination régionale paritaire compétente sur les questions de formation au plan régional.

Elles invitent leurs organisations territoriales, dans les régions où la densité de l'industrie le rend possible, à la mise en place de commissions régionales professionnelles.

Leurs missions sont celles définies par l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi en matière de formation à l'égard des commissions paritaires territoriales de l'emploi. Ces commissions fonctionnent alors, pour les questions de formation, en lieu et place des commissions paritaires territoriales de l'emploi.

La composition de ces commissions est celle définie, par l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, à l'égard des commissions paritaires territoriales de l'emploi.

## **TITRE XII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### **Article 36**

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1<sup>er</sup> octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

### **Article 37**

Sont annulées les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, et les dispositions de l'article 21 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle.

### **TITRE XIII : DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 38**

Une réunion paritaire se tiendra avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006, afin de procéder à l'examen des conditions dans lesquelles les accords nationaux conclus en matière de formation professionnelle pourraient être réunis en un accord ou un document unique dans un souci de lisibilité de la politique de formation de la branche.

#### **Article 39**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, ainsi que les organisations professionnelles de la branche de la métallurgie. Elles s'appliquent aux entreprises de la métropole, ainsi qu'à celles des départements d'outre-mer.

#### **Article 40**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants 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 par l'article L. 132-10 du code du Travail.

## ANNEXE

### LISTE DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE L'INDUSTRIE ÉTABLIE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 2 DE L'ACCORD NATIONAL DU 20 JUILLET 2004

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>ALSACE</b>	
AIR - Apprentissage Industriel Rhénan	1, quai Jacques Sturm 67004 STRASBOURG Cedex Téléphone : 03 88 35 40 63 -03 88 37 33 85
CFAI du Haut-Rhin (CFAI 68)	8, rue de la Bourse BP 1283 68055 MULHOUSE Cedex Téléphone : 03 89 46 89 90 Télécopie : 03 89 46 89 99
<b>AQUITAINE</b>	
ADAIQ - CFAI	40, avenue Maryse Bastié BP 75 33523 BRUGES Cedex Téléphone : 05 56 57 44 50 Télécopie : 05 56 57 45 70
ADAIA	Avenue Alfred Nobel 64000 PAU Téléphone : 05 59 84 91 64 Télécopie : 05 59 30 61 14
<b>AUVERGNE</b>	
CFAI D'AUVERGNE	62, rue Henri Barbusse BP 17 03630 DESERTINES Téléphone : 04 70 28 23 12
<b>BOURGOGNE</b>	
CFAI COTE D'OR	6, allée André Bourland BP 67007 21070 DIJON Cedex Téléphone : 03 80 78 79 50 Télécopie : 03 80 78 79 55
CFAI DE LA NIEVRE	37, boulevard du Pré Plantin 58000 NEVERS Téléphone : 03 86 59 73 74 Télécopie : 03 86 23 09 78
AFORA	75, Grande Rue Saint-Cosme BP 7 71102 CHALON-SUR-SAÔNE Cedex Téléphone : 03 85 42 18 21 Télécopie : 03 85 42 18 22
AFPI - CFAI	6, route de Moneteau BP 303 89005 AUXERRE Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>BRETAGNE</b>	
CFAI DE BRETAGNE	La Prunelle BP 221 22192 PLERIN Cedex Téléphone : 02 96 74 71 59
<b>CENTRE</b>	
CFAI CENTRE	74, route nationale 45380 LA CHAPELLE SAINT-MESMIN Téléphone : 02 38 22 00 88 Télécopie : 02 38 22 34 80
CFA de l'Industrie des Ardennes A.F.P.D.A.	131, avenue Charles de Gaulle 08013 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES Téléphone : 03 24 56 42 87 Télécopie : 03 24 59 24 77 E-mail : cfaindustrie.ardennes@wanadoo.fr
CFAI DE L'AUBE	8 bis, avenue des Lombards 10000 TROYES Téléphone : 03 25 71 29 71 Télécopie : 03 25 71 29 70
CFAI DE LA MARNE (C.F.A.I.M.)	5, boulevard Foch BP 2732 51058 REIMS Cedex Téléphone : 03 26 89 60 00 Télécopie : 03 26 89 58 86
CFAI HAUTE-MARNE	Maison de l'Entreprise 26, rue Lamartine 52114 SAINT-DIZIER Cedex Téléphone : 03 25 07 36 37
<b>FRANCHE-COMTÉ</b>	
AFAI SUD FRANCHE-COMTÉ	5B, rue Bougauld BP 59 39107 DOLE Cedex Téléphone : 03 84 79 86 86 Télécopie : 03 84 72 87 51
CFAI - ADFP NORD FRANCHE-COMTÉ	1, avenue Foch BP 351 90003 BELFORT Cedex Téléphone : 03 84 36 71 11
<b>ILE-DE-FRANCE</b>	
AFORP	79, rue de Buzenval 75020 PARIS Téléphone : 01 44 74 36 07 Télécopie : 01 44 74 91 22
CFA / AFTI Association pour la formation aux techniques industrielles	67, rue Charles de Gaulle 78350 JOUY EN JOSAS Téléphone : 01 30 84 64 55 Télécopie : 01 30 84 64 53
INGENIEURS 2000	Cité Descartes 5, rue Albert Einstein CHAMPS SUR MARNE 77437 MARNE LA VALLEE cedex 2 Téléphone : 01 60 95 81 00 Télécopie : 01 60 95 58 01

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
MECAVENIR	11, rue de Cambrai Bâtiment 32 75019 PARIS Téléphone : 01 53 26 46 60 Télécopie : 01 40 37 51 57
CEFIPA Centre de Formation d'Ingénieurs par l'Apprentissage	116, avenue Aristide Briand BP 57 92224 BAGNEUX cedex Téléphone : 01 45 36 70 20 Télécopie : 01 45 36 70 21 e-mail : cfa_ing@cefipa.asso.fr
<b>LANGUEDOC - ROUSSILLON</b>	
CFAI LANGUEDOC ROUSSILLON	Domaine Desplans Avenue Paysagère - Maurin 34970 LATTES Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 e-mail : accueil@cfa-languedocroussillon.com
<b>LIMOUSIN</b>	
AFIC - CFAI Association pour la Formation dans les Industries de la Corrèze	6, rue du 9 juin 1944 19000 TULLE Téléphone : 05 55 29 57 05 Télécopie : 05 55 20 05 97
CFAI Turgot	6, rue Paul Dérignac 87031 LIMOGES Cedex Téléphone : 05 55 12 31 23 Télécopie : 05 55 12 31 26
<b>LORRAINE</b>	
API	Maison de l'Entreprise 8, rue Alfred Kastler Site technologique St-Jacques II MAXEVILLE 54524 LAXOU Cedex Téléphone : 03 83 95 65 10 Télécopie : 03 83 95 65 11
CEFASIM	16, quai Richepance BP 20014 57003 METZ Cedex 1 Téléphone : 03 87 76 41 76 Télécopie : 03 87 32 55 32
<b>MIDI-PYRÉNÉES</b>	
CFAI Midi-Pyrénées	11, boulevard des Récollets 31078 TOULOUSE cedex 04 Téléphone : 05 62 11 51 70 Télécopie : 05 61 44 99 30
ADAIA	Avenue Alfred Nobel 64000 PAU Téléphone : 05 59 84 91 64 Télécopie : 05 59 30 61 14

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b>	
ACM Formation	Le Féripole 45/2, avenue de Flandre BP 38 59200 WASQUEHAL Téléphone : 03 28 33 61 61 Télécopie : 03 28 33 61 62
FORMASUP / Institut Supérieur Industriel de Valenciennes (ISIV)	4, rue Léonard Danel 59000 LILLE Téléphone : 03 20 33 71 57
<b>BASSE-NORMANDIE</b>	
CFAI du Calvados et de la Manche	ITIBANOR 12, rue du Professeur Rousselot 14053 CAEN Cedex Téléphone : 02 31 46 77 11 - 02 31 46 77 22
CFAI de la Métallurgie de l'Orne	40, rue du Puits au Verrier BP 29 61001 ALENÇON Cedex Téléphone : 02 33 31 27 56 Télécopie : 02 33 31 27 55
<b>HAUTE-NORMANDIE</b>	
CFAI de l'ADAMIC	Rue Henri Becquerel - ZI n° 2 Extension de la Madeleine 27000 EVREUX Téléphone : 02 32 28 37 65
AFPI Région Havraise - CFAI des métiers de la métallurgie	16, rue Duplex 76600 LE HAVRE Téléphone : 02 32 92 50 50
CFAI de la Métallurgie AFORIA	26, rue Alfred Kastler 76130 MONT SAINT-AIGNAN Téléphone : 02 32 19 55 00 Télécopie : 02 32 19 55 01
<b>PAYS DE LA LOIRE</b>	
CFAI - AFP	47, avenue Olivier Messiaen 72018 LE MANS Cedex Téléphone : 02 43 21 77 77 Télécopie : 02 43 21 77 78
AFPI ATLANTIQUE	41, bd des Batignolles BP 32826 44328 NANTES cedex 03 Téléphone : 02 51 13 21 51 Télécopie : 02 40 52 21 99 e-mail : th.lartigue@afpiatlantique.asso.fr
ITII PAYS DE LA LOIRE	25, boulevard Guy Mollet BP 31115 44311 NANTES Cedex 3 Téléphone : 02 40 16 10 28 Télécopie : 02 40 16 10 00

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>PICARDIE</b>	
AFIDA - CFAI	Rue de la Chaussée Romaine ZAC La Vallée 02100 SAINT-QUENTIN Téléphone : 03 23 06 28 88 Télécopie : 03 23 64 70 32
CFAI SIFOR OISE	6, rue Paul Henri Spaak 60000 BEAUVAIS Téléphone : 03 44 12 37 80 Télécopie : 03 44 12 37 85
AFORP OISE - CFAI	1, rue Eugène Gazeau 60300 SENLIS Téléphone : 03 44 63 81 63 Télécopie : 03 44 53 08 12
CFAI - SOMME	Espace Industriel Nord Rue de Poulainville BP 024 80081 AMIENS Cedex 02 Téléphone : 03 22 54 64 03 Télécopie : 03 22 54 64 01
<b>POITOU-CHARENTES</b>	
CFAI-E.I.A.	Centre Universitaire «La Croix du milieu» 16400 LA COURONNE Téléphone : 05 45 67 05 92
Comité de direction des Formations métallurgiques du CFA CIFOP	ZI n° 3 16340 L'ISLE D'ESPAGNAC Téléphone : 05 45 69 17 00 Télécopie : 05 45 94 05 73
CFAI - CIPECMA	Avenue du Général de Gaulle 17340 CHATELAILLON PLAGES Téléphone : 05 46 56 23 11
CFAI-FORMAVENIR	MAISON DE LA FORMATION Z.I. de la République BP 495 86012 POITIERS Cedex Téléphone : 05 48 37 44 50
<b>PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR</b>	
CFAI Provence	Tour Méditerranée 65, avenue Jules Cantini 13298 MARSEILLE Cedex 20 Téléphone : 04 91 80 91 48
CFAI ITII Provence Alpes Côte d'Azur	Tour Méditerranée 65, avenue Jules Cantini 13298 MARSEILLE Cedex 20 Téléphone : 04 91 80 91 48
A.P.I.-CFAI 84	Site d'Agroparc 60, chemin de Fontanille BP 1242 84911 AVIGNON Cedex 9 Téléphone : 04 90 81 54 50 Télécopie : 04 90 81 54 51



NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>RHÔNE-ALPES</b>	
CFAI/AFPMA	1, allée des Tyrandes BP 2 01960 PERONNAS Téléphone : 74 32 36 36 Télécopie : 04 74 32 60 94
CFAI du Dauphiné	2, chemin du Vieux Chêne BP 79 38242 MEYLAN Cedex Téléphone : 04 76 41 49 49
CFAI AFIL	Le Polygone 46, rue de la Télématique BP 789 42951 SAINT-ETIENNE Cedex 09 Téléphone : 04 77 92 89 78 Télécopie : 04 77 92 89 98
CFAI de l'AFPM	10, boulevard Edmond Michelet BP 8051 69351 LYON Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 05 00
IFAI Institut de formation alternée pour l'industrie de transformation de Rhône-Alpes	60, avenue Jean Mermoz 69372 LYON Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 06 00
CFAI Savoie	Maison de l'Entreprise 286, rue de la Briquerie 73290 LA MOTTE SERVOLEX Téléphone : 04 79 65 16 80 Télécopie : 04 79 65 18 27 e-mail : fcleyet-merle@ui-savoie.com
CFAI Haute-Savoie Mont-Blanc	PAE les Glaisins BP 243 74942 ANNECY LE VIEUX Cedex Téléphone : 04 50 64 12 00 Télécopie : 04 50 64 02 80
<b>COMPÉTENCE NATIONALE</b>	
CNFA de la Fonderie	45, rue Louis Blanc 92400 COURBEVOIE Téléphone : 01 43 34 76 30 Télécopie : 01 43 34 76 31