

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

ACCORD DU 17 MAI 2010 RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

NOR : ASET1050920M

PRÉAMBULE

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel, de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir leurs compétences, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

La préservation et le développement de l'emploi industriel en France constituent un objectif primordial. L'atteinte de cet objectif devrait être facilitée par l'ambition affichée, notamment par les pouvoirs publics, de faire émerger un pacte économique et social autour du caractère indispensable de l'industrie pour l'économie et la société française.

Au regard des profondes mutations induites par cet environnement industriel, les signataires conviennent d'aborder la GPEC dans la branche de manière volontariste, pertinente et dynamique.

La GPEC constitue une opportunité, tant pour les entreprises que pour les salariés, d'anticiper les évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles, et ainsi de se préparer à affronter, notamment, les 4 grands défis de demain :

- le défi technologique, qui suppose de faire face à une évolution rapide des métiers pour prendre en compte les évolutions technologiques et

les innovations, résultant, notamment, des travaux des pôles de compétitivité ;

- le défi démographique, qui suppose de rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie, en recrutant des salariés de moins de 30 ans et en mettant en œuvre les mesures prévues par l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- le défi de la globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale, qui implique que chaque acteur économique adapte en permanence ses compétences ;
- le défi de l'écologie et du développement durable, qui suppose la mise sur le marché de nouveaux produits faisant appel à des technologies innovantes et nécessitant une adaptation et une évolution des compétences.

La GPEC doit constituer un dispositif pertinent, quel que soit le contexte économique. En anticipant les mutations économiques et technologiques, elle doit permettre d'adapter et de développer les compétences des salariés pour les préparer aux futurs emplois de l'entreprise, de sécuriser ainsi leur parcours professionnel, et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'évolution des organisations du travail.

La finalité de la GPEC est de préparer l'avenir en anticipant les besoins de l'entreprise et des salariés, en emplois et en compétences. Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences, de l'entreprise et des salariés. Néanmoins, la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent. En tout état de cause, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. La GPEC est, par ailleurs, distincte des accords de méthode, tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC est une démarche initiée par l'entreprise, en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-15, la GPEC est prioritairement mise en œuvre dans le cadre de la négociation collective.

Le rôle de la branche est d'inciter les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche, et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés.

Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir les actions spécifiques de la branche, au niveau national et territorial :

- pour réaliser, dans le cadre de la CPNE et de l’observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, une analyse des évolutions majeures de l’environnement économique, de l’emploi, des métiers et des compétences ;
- pour diffuser, en associant les instances paritaires de la branche, les informations disponibles sur les grandes tendances économiques des principales filières, ainsi que sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences ;
- pour inciter les entreprises, notamment les TPE et les PME, à s’engager dans cette démarche ;
- pour promouvoir et favoriser la mise à disposition des informations, des méthodes et des outils utiles aux salariés ;
- pour accompagner les salariés dans le maintien et le développement de leurs compétences, en tenant compte de l’évolution du marché de l’emploi, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel ;
- pour favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la branche, la mise en place de formations techniques et industrielles, à la fois dans les établissements publics et privés d’enseignement scolaire et d’enseignement supérieur, et dans les centres de formation d’apprentis, ainsi que dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la GPEC, à l’égalité professionnelle, à la formation professionnelle et à l’emploi, et, plus particulièrement, à l’emploi des salariés âgés.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L’ACCORD

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l’accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d’application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s’applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d’outre-mer.

Article 2

Portée

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à la GPEC, ainsi qu'aux matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16, 2°, du même code, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national. En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de l'article L. 2241-4 précité, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail, une négociation nationale sur la GPEC s'engage tous les 3 ans. A l'occasion de cette négociation, un bilan de l'application du présent accord est effectué, afin d'envisager, le cas échéant, les modifications à lui apporter pour en améliorer l'efficacité.

Article 5

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

TITRE II

FINALITÉ DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La GPEC constitue une démarche globale qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d’anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l’économie et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux national et territorial ;
- d’identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d’évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;
- d’élaborer des plans d’action et de mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts et maintenir les salariés dans l’emploi.

La GPEC vise à rendre cohérent l’ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Pour les entreprises, la GPEC permet, en anticipant les évolutions – dans les technologies, l’environnement, les réglementations et les normes techniques, ainsi que dans les produits et/ou les métiers – de disposer, en temps voulu et sans à-coups techniques ou sociaux, du personnel qualifié dont elles ont besoin pour maintenir et développer leur compétitivité et leurs emplois.

Pour les salariés et les demandeurs d’emploi, la GPEC doit permettre d’accéder aux informations, aux accompagnements et aux outils pertinents, afin de s’orienter vers les formations et les métiers requis par l’industrie, et de sécuriser leur parcours professionnel.

TITRE III

RÔLE DES ACTEURS

La GPEC implique de nombreux acteurs et se décline différemment selon les niveaux d’intervention, lesquels doivent être, dans la mesure du possible, articulés et coordonnés entre eux, dans un souci d’efficacité : le niveau interprofessionnel, le niveau de la branche, les filières, les pôles de compétitivité, les bassins d’emploi, les entreprises, les métiers.

Article 6

Niveau de la branche

Au niveau de la branche, la GPEC se situe au croisement d'une dynamique « métier », plutôt verticale et en filières recouvrant certains des rôles actuels de la CPNE et de ses GTP, et d'une dynamique « emploi », plutôt horizontale et régionale ou territoriale, en lien avec la CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de cette dernière, la CPTE.

Dans la branche, la GPEC concerne les métiers et les compétences spécifiques à la métallurgie. Elle vise également :

- les métiers et les compétences liés à des technologies et process industriels relevant d'autres branches et mis en œuvre dans les entreprises de la métallurgie ;
- les métiers et les compétences de la métallurgie exercés dans des entreprises relevant d'autres secteurs, industriels ou non ; ces métiers et compétences sont principalement liés à la conception, à l'utilisation et à la maintenance des équipements fabriqués dans la métallurgie.

Le rôle de la branche est de créer les conditions favorables pour accompagner la mise en œuvre de la démarche de GPEC dans les entreprises soumises à l'obligation prévue à l'article L. 2242-15 du code du travail, et pour inciter et accompagner les TPE et les PME à s'engager dans cette démarche.

Pour remplir ce rôle, la branche procède à des études et analyses. Elle favorise la mise à disposition d'informations, de méthodes et d'outils, destinés à aider les entreprises à formuler leur stratégie et leurs objectifs, à analyser les besoins en compétences disponibles, à élaborer des politiques et plans d'action en matière de ressources humaines, et à mettre en œuvre les actions d'adaptation requises.

Les conventions engageant la branche et entrant dans le champ de la GPEC sont envisagées prioritairement dans le cadre des instances paritaires existantes de la branche.

Article 6.1

Niveau national

Les signataires décident de renforcer, au niveau national, le rôle de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications en matière de GPEC, et d'organiser, au sein de la CPNE, des échanges et des réflexions sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences des principales filières, afin de les mettre à disposition des entreprises.

6.1.1. Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

L'article 1^{er} de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle est complété par les 5 alinéas suivants :

« Afin d'encourager le développement de la GPEC et d'accompagner les entreprises dans cette démarche, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie effectue, au niveau national, les analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles. Ces études peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale. Pour réaliser ces travaux, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise les études macro-économiques et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTE.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Il réalise les synthèses de ces différents travaux et études. Ces synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'observatoire.

Dans le cadre de ses travaux, il peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une GPEC.

La CPNE est chargée d'effectuer le suivi des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. »

6.1.2. CPNE dédiée à la présentation et à des échanges sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences des principales filières

Lorsqu'une entreprise – donneuse d'ordre ou sous-traitante – s'engage dans une démarche de GPEC, elle est amenée à tenir compte des hypothèses d'évolution, des technologies et des marchés, de la filière à laquelle elle appartient, afin d'analyser les tendances de transformation des métiers et des compétences.

Dans cette perspective, les signataires reconnaissent l'intérêt particulier d'organiser des échanges et des réflexions, pour les différentes filières (automobile, aéronautique, nucléaire...), concernant les besoins en emplois, métiers et compétences.

Chaque année, est organisée au moins une réunion de la CPNE destinée à la présentation, pour une ou plusieurs filières, des données disponibles de l'observatoire et d'études prospectives sur l'évolution, à court et à moyen terme, des emplois, des métiers et des compétences. Les principaux acteurs

professionnels et économiques concernés sont invités à cette réunion. Le secrétariat de la CPNE adresse à ses membres les documents relatifs à cette réunion, au plus tard, 8 jours avant celle-ci.

Cette présentation est suivie d'un échange entre les organisations membres de la CPNE.

Les membres de la CPNE s'assurent, respectivement, pour la partie qu'ils représentent, de la mise à disposition des informations ainsi partagées, aux entreprises sous-traitantes, notamment aux TPE et aux PME, aux salariés et aux instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

A partir de ces informations et de ces échanges, la CPNE peut décider de réaliser les études, ou de faire compléter les synthèses, prévues à l'article 6.1.1 du présent accord. Celles-ci sont publiées sur le site dédié à l'observatoire.

Article 6.2

Niveaux régional et territorial

Les signataires conviennent de préciser, à ce niveau, le rôle des CPREFP, afin d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés sur les évolutions prévisibles, aux niveaux régional et territorial, en matière d'emploi et de compétences.

6.2.1. Recueil des informations par les CPREFP

Pour remplir leurs missions en matière d'emploi et de formation, telles que mentionnées à l'article 2.1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, les CPREFP recueillent les informations et études disponibles sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications, ainsi que sur les tendances prévisibles fournies par les différents acteurs régionaux et territoriaux chargés de l'emploi et de la formation.

Les CPREFP, avec le concours des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, recueillent les informations et études disponibles, auprès des autres branches professionnelles, notamment celles de l'industrie.

Les données recueillies doivent permettre une information réciproque des membres des CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, des membres des CPTE, sur les besoins locaux, en emplois, compétences et qualifications.

Elles sont prises en compte pour la création, la rénovation ou la suppression des qualifications professionnelles de la métallurgie (CQPM et CQPI), ainsi que pour l'organisation de la formation, initiale et continue, intéressant la branche.

6.2.2. Intervention auprès des acteurs régionaux et territoriaux

Ces données peuvent servir de base, dans les échanges avec les acteurs publics et privés chargés de l'emploi et de la formation, notamment pour établir des plans d'action contractuels et pour conclure des conventions.

Dans cet objectif, les CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTE, recherchent, par tous les moyens, notamment par le biais de rencontres, les échanges avec les services compétents des régions et de l'Etat sur les informations recueillies relatives aux besoins locaux en emplois et compétences de la branche.

A la demande des COPIRE, les CPREFP transmettent, en application de l'article 5.1 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, les informations utiles susceptibles d'éclairer les partenaires sociaux au niveau régional, les entreprises et les salariés, sur l'évolution des emplois et des compétences.

Article 7

Niveau de l'entreprise

Le niveau pertinent de mise en œuvre d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Lorsqu'elle est engagée, cette démarche suppose l'implication des différents acteurs de l'entreprise et la prise en considération de son environnement industriel direct.

Article 7.1

Dans l'entreprise

La GPEC a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'action dans le domaine des ressources humaines, en vue d'anticiper et d'organiser, en permanence, l'ajustement entre les compétences requises par l'entreprise et les compétences détenues par les salariés. Ces plans d'action prennent en compte les compétences effectives ou potentielles, ainsi que les aspirations et les projets d'évolution professionnelle des salariés, exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 10 du présent accord.

Il relève du pouvoir de direction de l'employeur de définir la stratégie de l'entreprise et d'élaborer, en tenant compte de cette stratégie, une démarche de GPEC impliquant les différents acteurs de l'entreprise : la direction générale, la fonction ressources humaines, le management opérationnel, les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, les salariés.

En application de l'article L. 2242-15 du code du travail, les entreprises ou les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du même code, dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés, ainsi que les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles

L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, doivent, tous les 3 ans, ouvrir une négociation sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Les signataires incitent les entreprises n'entrant pas dans le champ de l'article L. 2242-15 du code du travail à engager une démarche de GPEC. Dans le cadre de cette démarche, les entreprises sont invitées à utiliser, en fonction de leur taille et de leurs caractéristiques, les méthodes, les outils et les éléments d'accompagnement définis aux titres IV et V du présent accord, afin de leur donner une vision globale des compétences disponibles, et ainsi anticiper les besoins en compétences et qualifications des salariés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont, conformément aux dispositions légales, informés et consultés sur les mesures relatives à l'emploi et à la formation.

Dans le cadre de l'ouverture de la négociation, et des informations et consultations prévues aux alinéas précédents, l'employeur présente, aux délégués syndicaux ou aux institutions représentatives du personnel, les perspectives disponibles d'évolution des emplois et compétences, notamment les informations résultant des éléments prévus à l'article 8.3 du présent accord. Ces perspectives tiennent compte des orientations stratégiques économiques, technologiques et commerciales de l'entreprise.

Les entreprises veillent à informer les salariés, à l'occasion de l'entretien professionnel, des dispositifs de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences.

Article 7.2

Relations entre entreprises donneuses d'ordre et entreprises sous-traitantes

7.2.1. Echanges sur les évolutions respectives en emplois et en compétences

En s'inspirant de la « charte automobile », les signataires incitent les entreprises, dans leur relation donneur d'ordre-sous-traitant, à échanger sur leurs évolutions respectives en emplois et en compétences.

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes, dans le cadre de leurs relations commerciales, à prévoir les modalités d'échanges d'informations en matière de GPEC, ainsi que les mesures susceptibles de permettre d'anticiper au mieux leurs évolutions respectives en matière d'emploi et de compétences, dans le respect des informations préalables dues aux instances représentatives du personnel et à leurs propres salariés.

A défaut, les entreprises prennent en compte les travaux et études présentés à la réunion de la CPNE visée à l'article 6.1.2 du présent accord.

7.2.2. Coopération pour le développement des compétences

Les signataires considèrent que le développement des compétences et la diversification des expériences des salariés, ainsi qu'une meilleure intégration de nouvelles compétences, peuvent être favorisés, sur un territoire, par une coopération dans ce domaine entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes.

A cette fin, les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes sont incitées à rechercher les possibilités de favoriser, sur le même territoire, le prêt de main-d'œuvre, tel que prévu dans l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, et rappelé à l'article 14.2.2 du présent accord, ainsi que la mobilité professionnelle, en utilisant notamment la période de mobilité visée à l'article 14.2.1 du présent accord.

Par ailleurs, les signataires encouragent ces entreprises à rechercher la mise en place de coopérations, afin d'optimiser les moyens de formation pour permettre l'embauche des jeunes formés par la voie de l'alternance.

TITRE IV

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Les signataires conviennent d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la nécessité de s'engager durablement dans une démarche de GPEC.

Ils encouragent les entreprises à utiliser les outils et les instruments, collectifs et individuels, mis en œuvre avec le concours de la branche ou des acteurs publics.

Article 8

Outils et éléments d'accompagnement

Article 8.1

Développeurs de la professionnalisation et de la GPEC

Les signataires considèrent que l'un des moyens les plus efficaces de sensibiliser les entreprises, et particulièrement les PME, aux problématiques de GPEC, est de leur présenter, au regard de leur situation particulière, l'intérêt de s'inscrire dans une telle démarche.

Dans le cadre des nouvelles missions dévolues aux OPCA et visées aux articles L. 6332-1-1 et L. 6332-7 du code du travail, ils souhaitent que les développeurs de la professionnalisation, présents au sein des Adefim, puissent promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC. Ces développeurs seraient

chargés, au-delà de leurs missions actuelles, de sensibiliser les entreprises et d'assurer la promotion des diagnostics GPEC prévus à l'article 9 du présent accord.

Dans cet objectif, ces développeurs doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de cette nouvelle mission.

L'OPCAIM finance, dans les conditions définies par son conseil d'administration, notamment les missions et la formation de ces développeurs.

Les dispositions du présent article 8.1 sont mises en œuvre, à titre expérimental, pour les années 2010 et 2011. Un bilan de cette expérimentation est réalisé, au plus tard en 2012, dans le cadre de la CPNE de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires demandent au FPSPP, dans le cadre de sa mission d'accompagnement de la mise en œuvre des politiques en faveur de la professionnalisation et de l'emploi visée à l'article 3.4 de la convention-cadre entre le FPSPP et l'Etat du 15 mars 2010, d'examiner les possibilités de financement de la nouvelle mission des développeurs.

Article 8.2

Outils permettant d'anticiper les évolutions des emplois, des métiers et des compétences

L'anticipation des évolutions des emplois, des métiers et des compétences est facilitée par une connaissance des mutations économiques, environnementales, démographiques et technologiques prévisibles, ainsi que par une connaissance de l'évolution des normes.

Pour accéder à cette connaissance, les entreprises peuvent utiliser, notamment, les synthèses réalisées par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et les données fournies, le cas échéant, par les CPREFP sur :

- les analyses spécifiques relatives à l'évolution et au contenu des métiers et des filières ;
- les études prospectives sur les emplois et les compétences ;
- les informations mutualisées au niveau régional sur l'évolution des emplois et des compétences disponibles.

L'exploitation de ces synthèses permet à l'entreprise, au regard de ses projets et de son environnement, d'identifier ses métiers en émergence ou en transformation, ses métiers menacés de disparition, ses métiers affectés par la pyramide des âges (pénurie de main-d'œuvre) et ses métiers peu sensibles aux évolutions prévisibles.

Article 8.3

Éléments permettant de réaliser un état des lieux

La démarche de GPEC implique la réalisation de diagnostics prospectifs, qualitatifs et quantitatifs, de l'emploi, des métiers et des compétences, au moyen des instruments collectifs et individuels définis à l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour établir un état des lieux des compétences disponibles, l'entreprise, en fonction de sa taille et de ses caractéristiques, utilise, par exemple, les éléments suivants :

- pyramide par sexes et âges ;
- pyramide des anciennetés ;
- cartographie des emplois, des métiers et des compétences ;
- analyse des activités et définition des emplois ;
- identification des compétences stratégiques, rares ou à préserver ;
- identification des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ou d'autres sites ou services de l'entreprise ;
- recensement des polyvalences et des polycompétences, ainsi que des passerelles entre les métiers ou les familles de métiers ;
- entretien professionnel, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, passeport, validation des acquis de l'expérience ou évaluations préformatives.

Article 9

Partenariats et accompagnements financiers

Les signataires rappellent que les entreprises peuvent être accompagnées et aidées, techniquement et financièrement, dans leur démarche de GPEC, par l'Union européenne (à travers le FSE), l'Etat (notamment dans le cadre de partenariats avec OSEO), les régions, la branche ou tout autre partenaire public ou privé.

Pour aider les TPE et les PME à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCAIM prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail. A compter du 1^{er} juillet 2010, la prise en charge de ces diagnostics GPEC se substitue, pour les TPE et les PME, à la mesure, mise en place en 2009, d'accompagnement des entreprises pour le recensement des besoins en formation.

Par ailleurs, les signataires décident de promouvoir, au niveau des instances paritaires de la branche, la conclusion, au niveau national ou régional, d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC),

de contrats d'études prospectives (CEP) et d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Toute autre action collective, notamment avec les acteurs publics, visant à accompagner la reprise et la transmission d'entreprises, ainsi que celles visant à accompagner les évolutions des filières et des secteurs industriels, type « charte automobile », pourra également être envisagée et développée.

TITRE V

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La mise en œuvre de la GPEC doit permettre au salarié d'anticiper et de développer son parcours professionnel, en l'adaptant à l'évolution des métiers et des compétences requises.

En fonction des résultats des diagnostics collectifs et individuels, les entreprises mettent en œuvre, en tant que de besoin, des mesures d'accompagnement des salariés destinées à leur permettre d'acquérir les compétences et les qualifications nécessaires, ou à dynamiser leur parcours dans le cadre d'une mobilité professionnelle sécurisée.

Ces mesures s'appuient notamment sur les entretiens professionnels, le passeport, la transmission des savoirs et des compétences, la formation professionnelle et la mobilité. Elles doivent contribuer à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans le cadre de ces mesures d'accompagnement, les entreprises portent une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, à la mixité professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la gestion des âges.

Article 10

Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45^e anniversaire, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article de 8 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

Ces entretiens ont, respectivement, un objet distinct de celui des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ils peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils ont notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son parcours professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Pour accompagner les PME-TPE et leurs salariés, la branche met à disposition des entreprises, des managers et des salariés, un guide simple relatif à la mise en place et au contenu des entretiens professionnels.

Article 11

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences contribue à la réussite d'une démarche de GPEC.

Les entreprises veilleront :

- à identifier les savoirs et les compétences requis à moyen terme, devant être transmis aux jeunes salariés, aux salariés nouvellement recrutés et aux salariés bénéficiant d'une mobilité professionnelle interne ;
- à identifier les salariés de l'entreprise, notamment les salariés âgés, détenteurs de ces mêmes savoirs et compétences ;
- et à mettre en place, le cas échéant, un plan de transmission de ces savoirs et compétences.

Les signataires insistent sur la nécessité pour les entreprises de veiller, en particulier, à la transmission des savoirs non écrits et des savoir-faire non formalisés.

Dans le cas où un plan, individuel ou collectif, de transmission des savoirs et des compétences est mis en place, il tient compte des dispositions en matière de tutorat, de l'article 11 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

Le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 12

Passeport

Le passeport orientation et formation, prévu par l'article L. 6315-2 du code du travail, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels visés à l'article 10 du présent accord.

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Les signataires décident de définir, dans le cadre de la négociation à venir sur la formation professionnelle, le contenu de ce passeport, ainsi que ses conditions de diffusion.

Article 13

Formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la GPEC. Elle amène les entreprises, ainsi que les salariés, à adapter les compétences et qualifications détenues aux compétences et qualifications requises.

Les signataires rappellent que, pour donner aux entreprises et aux salariés les moyens adaptés à leurs besoins respectifs, la GPEC doit s'appuyer sur les dispositifs légaux et conventionnels permettant de mettre en œuvre les actions :

- d'adaptation au poste de travail ;
- d'évolution dans l'emploi ou de maintien dans l'emploi ;
- de développement des compétences ;
- de bilan de compétences ;
- de validation des acquis de l'expérience ;
- de professionnalisation ;
- visant à obtenir une qualification professionnelle.

Les entreprises porteront une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques, technologiques et du marché de l'emploi.

Article 14

Mobilité professionnelle à la demande du salarié

La GPEC peut permettre d'anticiper et d'accompagner la mobilité professionnelle des salariés, de mieux prendre en compte leurs souhaits d'évolution et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels.

Le présent article a pour objet de définir des dispositions particulières applicables à la mobilité professionnelle à l'initiative du salarié.

Article 14.1

Mobilité interne

Par l'expression « mobilité interne », le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'emploi ou de fonction, au sein de la même entreprise.

Les signataires rappellent que, à l'occasion de ce changement, le salarié peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période probatoire lors de la prise de cet autre emploi ou de cette autre fonction.

Si les parties conviennent d'une période probatoire, celle-ci donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature d'un avenant au contrat de travail. L'avenant indique l'objet et la durée de la période probatoire. Il indique également, pour le nouvel emploi ou la nouvelle fonction, le classement applicable, la rémunération et le lieu de travail.

Pendant la période probatoire, l'insuffisance professionnelle du salarié dans le nouvel emploi ou dans la nouvelle fonction ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Il peut être mis fin à la période probatoire, avant le terme de celle-ci, par l'une ou l'autre des parties, si elle estime que la période probatoire n'est pas satisfaisante. Dans ce cas, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans son emploi précédent.

Au terme de la période probatoire, si aucune des deux parties n'a demandé qu'il y soit mis fin dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, le salarié se trouve, de plein droit, confirmé dans son nouvel emploi ou dans sa nouvelle fonction.

Article 14.2

Mobilité externe

Par l'expression « mobilité externe », le présent accord désigne l'opération par laquelle un salarié change, à sa demande, d'entreprise. La mobilité externe peut être facilitée par une période de mobilité ou par un prêt de main-d'œuvre.

14.2.1. Période de mobilité

Le salarié justifiant d'une ancienneté de 2 ans peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période de mobilité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente de celle de son employeur, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité auprès de l'employeur.

14.2.1.1. Ouverture du droit à la période de mobilité

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet, la durée et la date d'effet de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Il indique également que la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, au terme de la période de mobilité, n'est pas soumise au respect, par l'intéressé, d'un préavis de démission.

Il peut préciser, le cas échéant, que l'employeur acceptera, au terme de la période de mobilité, une rupture conventionnelle du contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

14.2.1.2. Cessation de la période de mobilité

Le retour du salarié dans l'entreprise, avant le terme de la période de mobilité, ne peut intervenir que du commun accord des parties.

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur.

I. – Cessation par démission

Au terme de la période de mobilité, à moins que le contrat de travail ne soit rompu selon l'un des autres modes de rupture prévus par la loi, ou que le contrat de travail ne se poursuive pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, il appartient au salarié qui n'entend pas reprendre son emploi antérieur de manifester sa volonté auprès de l'employeur, de manière expresse et non équivoque. Cette démission n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

II. – Cessation par rupture conventionnelle

Les parties peuvent convenir, soit dans l'avenant attribuant au salarié la période de mobilité, soit au terme de celle-ci, que, dans le cas où le salarié n'entendrait pas reprendre son emploi au terme de la période de mobilité, l'employeur acceptera une rupture conventionnelle du contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Dans ce cas, si la procédure de rupture conventionnelle doit se dérouler, en tout ou partie, après le terme de la période de mobilité, le salarié qui n'entend pas reprendre son emploi, durant le laps de temps séparant le terme de la période de mobilité de la date de cessation effective du contrat de travail telle que définie à l'article L. 1237-13, alinéa 2, du code du travail, bénéficie, sur sa demande, d'un congé non rémunéré couvrant ce laps de temps.

III. – Concomitance avec une procédure de licenciement pour motif économique

Les dispositions du présent paragraphe III ont pour objet de préciser les modalités d'articulation de la période de mobilité avec une éventuelle procédure de licenciement pour motif économique.

A. – Période de mobilité en cours

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu au titre d'une période de mobilité est présumé, jusqu'au terme de celle-ci, vouloir réintégrer son entreprise d'origine à l'issue de cette période. De ce fait, il se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en œuvre dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures – d'origine législative et conventionnelle – attachés au licenciement pour motif économique.

B. – Période de mobilité arrivée à son terme

1° Salarié ayant repris son emploi dans l'entreprise

Le salarié qui a repris son emploi dans l'entreprise au terme de la période de mobilité se trouve, au regard du projet de licenciement pour motif économique, dans la même situation juridique que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans la situation visée à l'alinéa précédent, le salarié bénéficie, lorsqu'il est désigné par les critères d'ordre des licenciements, ou lorsqu'un plan de départ volontaire est mis en œuvre

dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, de l'ensemble des droits et procédures – d'origine législative et conventionnelle – attachés au licenciement pour motif économique.

2° Salarié ne souhaitant pas reprendre son emploi dans l'entreprise

Le présent 2° est applicable lorsque, au terme de la période de mobilité, le salarié n'entend pas reprendre son emploi dans l'entreprise et se trouve dans l'une des situations suivantes.

- a)* Le salarié a été désigné par les critères d'ordre des licenciements.
- b)* L'unique poste de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié est supprimé.
- c)* Tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié sont supprimés.
- d)* Un plan de départ volontaire est en œuvre, dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, concernant la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié.
- e)* Le salarié a refusé une proposition de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1222-6 du code du travail et il se trouve dans l'attente de la notification de son licenciement pour motif économique.

Lorsque le contrat de travail prend fin par démission, l'employeur communique au salarié, après réception de la notification de la rupture, le motif économique justifiant le projet de licenciement, et l'informe des mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il lui indique que ces mesures ne seront pas applicables si le contrat de travail prend fin par démission.

Le salarié dispose alors d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la communication de l'employeur visée à l'alinéa précédent. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à l'employeur, soit par remise en main propre contre décharge, soit par courrier recommandé avec avis de réception.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables dans les situations visées aux paragraphes *a* à *d* ci-dessus. Elles sont également applicables dans la situation visée au paragraphe *e*, dès lors que le motif économique et les mesures d'accompagnement sont légalement communicables.

Dans le cas d'une démission mise en œuvre dans les conditions visées au présent paragraphe 2°, l'employeur verse au salarié l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ

volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. Il est exonéré, à l'égard du salarié, des autres obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Les signataires demandent aux pouvoirs publics l'exonération fiscale et sociale de l'indemnité visée à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent paragraphe 2° ne s'appliqueront qu'après l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur pleine application.

3° Non-cumul des indemnités ayant le même objet

L'indemnité conventionnelle de licenciement, ou, le cas échéant, l'indemnité de départ volontaire prévue dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, ne se cumule pas avec l'indemnité de rupture du contrat de travail prévue au titre de la cessation de la période de mobilité par voie de rupture conventionnelle.

14.2.2. Prêt de main-d'œuvre

Les signataires rappellent que le prêt de main-d'œuvre, tel que prévu par l'article L. 8241-2 du code du travail, peut constituer un autre moyen, simple et sécurisé, d'accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise.

Le prêt de main-d'œuvre est soumis aux règles définies aux articles 8 à 15 de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie.

Les signataires rappellent également que, lorsqu'une expérience de mobilité est réalisée dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, le transfert définitif du salarié, au service de l'entreprise utilisatrice, peut s'opérer non seulement par embauche directe par cette dernière entreprise, mais encore par voie de mutation concertée. La mutation concertée est soumise à l'accord exprès des deux entreprises et du salarié.

En cas de mutation concertée, aucun préavis n'est dû par l'une ou l'autre des parties, l'ancienneté du salarié est maintenue par le nouvel employeur, et aucune période d'essai ne peut être convenue entre le salarié et le nouvel employeur.

Les signataires rappellent qu'un point sera fait paritairement, avant le 30 juin 2010, sur les effets des dispositions du titre V de l'accord national du 7 mai 2009 précité, et les éventuelles modifications, adaptations et ou suppressions qu'il conviendrait de décider.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.