

Brochure n° 3109

Accords nationaux
MÉTALLURGIE

ACCORD DU 28 MARS 2017

RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR AÉRONAUTIQUE
DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE ET DES BOUCHES-DU-RHÔNE

NOR : ASET1750395M

Entre

UIMM Alpes-Méditerranée

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur aéronautique, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

À travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans les départements du 13 et du 04 ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur aéronautique a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Dans un contexte mondial délicat du fait d'un cours du pétrole durablement bas et d'un ralentissement de la croissance chinoise, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire est fortement impactée. Pour faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

Sur le territoire, les deux principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique (Airbus Helicopters et Dassault Aviation) rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En 2016, le marché des hélicoptères s'est dégradé significativement pour la 4^e année consécutive (– 40 % entre le 1^{er} semestre 2015 et le 1^{er} semestre 2016). Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la chute du marché pétrolier en raison de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters a également été fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. À fin 2016 et malgré les autorisations des instances compétentes, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols.

Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisent très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte. Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les 2 ans à venir, la situation spécifique des sites en France nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation des effectifs intitulé « projet ADAPT ». Ce plan d'adaptation des effectifs est un plan de départ volontaire exclusif sans licenciement contraint qui vise la suppression prévisionnelle de 582 postes en France, principalement sur le site de Marignane ;

Dassault Aviation a été confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production a déjà été réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016. La légère augmentation de la production de Rafale ne suffira pas à compenser la baisse de la production de Falcon.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme sont très faibles :

- avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant 1 ou 2 ans ;
- chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu.

Une reprise d'activité est envisagée au mieux pour 2019. Les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne redémarrer qu'après épuisement des stocks.

De nombreuses entreprises sont impactées. À ce jour une trentaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} relatif au « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;
- la construction aéronautique.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquées par l'ADE-FIM PACA Corse, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, notamment au titre de la plateforme mutations économiques.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF...

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Article 3

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Alpes-Méditerranée.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Alpes-Méditerranée invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM PACA Corse sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP PACA.

Article 5

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alpes-Méditerranée aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6

Publicité de l'accord

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Article 7

Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Fait à Marseille, le 28 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
PRISES EN CHARGE OPCAİM 2017

Document provisoire

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAİM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

Plan de formation

Publics : salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.

Actions de formation visant prioritairement :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles ;
- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

Coûts pédagogiques :

- 100 % du coût réel dans la limite de :
 - 40 €/h pour les formations industrielles ;
 - 32 €/h pour les formations non industrielles ;
- dans la limite de 10 000 €/an/entreprise pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Bilan de compétences et VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Frais annexes :

- transport au coût réel (à l'intérieur de l'Union européenne) ;
- hébergement dans la limite de 64 €/nuitée ;
- restauration dans la limite de 18 €/repas.

Salaires (entreprises de moins de 11 salariés) : forfait 13 €/h.

Période de professionnalisation

Publics : salariés en CDI.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant :

- un CQPM ou CQPI (liste A CPNE) ;
- une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ;
- l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.

Durée pédagogique minimum 70 h sur 12 mois calendaires.

Durée non applicable aux :

- actions de VAE ;

- formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques :

- 80 % du coût réel dans la limite de :
 - 32 €/h pour les formations industrielles ;
 - 25 €/h pour les formations non industrielles.

Exception pour les femmes des entreprises de 50 salariés ou moins :

- 100 % dans la limite de 32 €/h dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.

VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Compte personnel de formation (CPF)

Publics : salariés en CDI ou en CDD.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant une certification inscrite au portail : www.moncompteformation.gouv.fr.

Critères définis par la CPNE restreinte (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire : dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques : dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

VAE et bilan de compétences : dans la limite de 62 €/h/salarié et de 24 heures.

Frais annexes : à préciser (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Salaires et charges : prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation préformatrice, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.

Abondements de l'OPCAIM (au-delà des heures inscrites sur le compte) : suivant les priorités définies par la branche dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).