

Accord professionnel
MÉTALLURGIE SECTEUR PÉTROLIER

ACCORD DU 6 JUILLET 2017
RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(HÉRAULT, AUDE ET PYRÉNÉES-ORIENTALES)
NOR : ASET1750867M

Entre
UIMM Méditerranée-Ouest

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 parties 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'emploi et l'entreprise 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 pétrolier, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes. Dans une démarche de prévention et de réactivité, cet accord concerne également toute entreprise (non liée à la filière pétrolière) qui justifierait de graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans les départements du 34 (Hérault), 11 (Aude) et 66 (Pyrénées-Orientales) ;
- 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 pétrolier 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

Le secteur de la métallurgie sur le territoire du Biterrois est mono filière (secteur pétrolier) ; un seul donneur d'ordre pour de multiples sous-traitants.

Diagnostic sur la situation de Cameron

Cameron (rachetée au 1^{er} janvier 2017 par le groupe Schlumberger) est confrontée à la plus grave crise de son histoire. Depuis 2015, la crise pétrolière touche notamment le département de l'Hérault. Cameron France, l'un des principaux donneurs d'ordres de la filière pétrolière territoriale, rencontre de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Historique

Durant l'été 2014, le marché pétrolier s'est dégradé significativement en raison de la baisse du prix du baril (basse de plus de 50 % au cours de l'année 2014). Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et ont pénalisé très fortement l'activité générale.

Au 31 décembre 2014, le groupe Cameron voyait son taux de commandes chuter par rapport au 31 décembre 2013 (– 19,7 %), principalement en raison du ralentissement des attributions de grands projets de construction d'équipements de forage. Cette baisse s'est poursuivie tout au long de l'année 2015, malgré une légère hausse du cours du baril sur les mois d'avril à juin.

Malgré les diminutions substantielles des derniers mois, aussi bien en termes de prix du baril brut que de nombre de puits, les prévisions pour le futur à court et moyen terme sont très pessimistes. Cela a notamment pour conséquence une stagnation du nombre de puits en activité à un niveau très faible, tel qu'il existe aujourd'hui.

Au regard de ces éléments, le groupe Cameron est pessimiste quant à sa capacité à obtenir des commandes importantes au cours des prochaines années à venir et cela nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et de préserver la compétitivité de son secteur d'activité sur le moyen et long terme, le groupe Cameron s'est engagé dès la fin d'année 2014 à prendre des mesures drastiques de réduction des coûts opérationnels.

Depuis début 2015, le plan de charge a chuté de 69 % et les prises de commandes de 92 %. La chute des prix du baril soumet le secteur des services pétroliers à rude épreuve. Les compagnies pétrolières réduisent leurs investissements et mettent la pression sur leurs fournisseurs, lesquels multiplient les programmes de restructuration et de rapprochement. L'industrie pétrolière étant cyclique, il est impossible de faire des prévisions... Le plan de sauvegarde pour l'emploi était donc devenu inévitable.

En 2016, Cameron France a présenté un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, prévoyant 249 suppressions de postes sur son site industriel de Béziers, spécialisé dans les obturateurs de sécu-

rité et les vannes pour les puits et les forages de l'industrie pétrolière et gazière. Soit le tiers des effectifs de ce site (776 salariés au total, dont 751 CDI), premier employeur privé de l'aire biterroise.

Diagnostic sur la filière « pétrolière »

Les conséquences des difficultés économiques de Cameron se sont fait diversement ressentir suivant les entreprises prestataires ou sous-traitantes de cette filière. L'onde de choc a impacté de nombreux sous-traitants de Cameron à Béziers (250 emplois potentiellement concernés sur les 2 480 emplois liés à ce secteur – hors salariés Cameron –) et ce dernier s'apprête également à réduire le nombre de ces sous-traitants.

Les sous-traitants ont été victimes de la baisse du prix du baril durant l'été 2014 impactant considérablement leur activité, que ce soit en termes de chiffre d'affaires mais également de carnet de commandes. En étroite collaboration avec le groupe Cameron, ces sous-traitants se sont vus impacter par la baisse d'activité de celles-ci.

En juin 2016, certaines de ces sociétés sous-traitantes ont mis en place une nouvelle organisation, dite de transition, impactant l'emploi dans leur entreprise et provoquant ainsi la suppression de plusieurs postes et/ou la mise en place d'un dispositif d'activité partielle.

Il existe donc pour ces sociétés sous-traitantes une grande incertitude quant à une éventuelle stabilisation de leur chiffre d'affaires et quant à une éventuelle reprise du marché, une situation générant des difficultés économiques.

Les entrées de commande enregistrées depuis le début de l'année 2017 sont bien inférieures aux projections antérieurement envisagées.

Les perspectives de reprise de l'activité pétrolière à court terme sont donc très faibles

Avec des cours du pétrole encore bas, Cameron ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant quelques années. Il est évident que le secteur du pétrole et du gaz est l'objet d'une récession cyclique. La durée de cette récession n'est pas encore connue. Ce que l'on peut constater en revanche, c'est la baisse de la demande et la pression sur les prix sur l'ensemble des marchés sur lesquels le groupe Cameron intervient.

Certains sous-traitants envisagent de revenir à leur cœur de métier en abandonnant la structure actuelle de leur entreprise notamment en redessinant leur organisation, en redéfinissant leur périmètre d'activité. Ces réorganisations peuvent entraîner la suppression de postes de travail pour 2017.

De nombreuses entreprises sont impactées. Cette situation pénalise le carnet de commandes et l'activité des entreprises de l'Aude, de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales.

Diagnostic en dehors de la filière « pétrolière »

Suite à un point fait auprès des entreprises du territoire, d'autres entreprises rencontrent de graves difficultés conjoncturelles tout en ne relevant pas de la filière pétrolière.

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

À ce titre, l'accord sera ouvert à d'autres filières que le pétrolier dès lors que l'entreprise justifiera auprès de l'ADEFIM de graves difficultés économiques conjoncturelles (état des lieux, situation économique, risques sur les emplois, prévisionnel d'actions de formations).

Moyens mis à disposition pour venir en aide aux salariés

L'ADEFIM LR propose de financer des formations aux salariés hors Cameron, dans les conditions prévues au présent accord.

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 situés dans les départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dès lors que :

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

Le présent accord est également applicable aux entreprises et aux établissements situés dans les départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie, dès lors que :

- leur activité ne concerne pas celle du pétrole, mais que ces entreprises/établissements justifient par tout moyen de graves difficultés économiques conjoncturelles. Ces graves difficultés économiques conjoncturelles peuvent notamment résulter de pertes d'exploitation, d'une baisse significative du carnet de commandes ou du chiffre d'affaires, d'une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ou de tout élément de nature à justifier ces graves difficultés.

Il s'applique aux salariés des entreprises visées ci-dessus mentionnés à l'article 1^{er} « champ d'application » des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales du 1^{er} mai 1990. Sont donc visés l'ensemble des salariés cadres et non cadres de ces entreprises.

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 :

a) 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.

Les entreprises de moins de 50 salariés seront privilégiées au titre du présent accord dans l'attribution des fonds de l'ADEFIM LR. La prise en charge des formations pourra aller jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques et des rémunérations. Les fonds seront prioritairement affectés aux typologies de formations listées en annexe du présent accord.

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

Frais pédagogiques : coût réel dans la limite de 125 € de l'heure ;

Salaires et charges : coût réel.

Frais annexes (sur la base de justificatifs) :

Transport :

– véhicule : forfait de 0,41 € par kilomètre ;

– transport en commun : coût réel ;

– hébergement : coût réel dans la limite de 64 € par nuitée.

Restauration : forfait de 14 € par repas.

Frais de garde d'enfants pour des formations réalisées hors temps de travail (sur justificatifs) : coût réel dans la limite de 80 € par jour.

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

b) 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'ADEFIM Languedoc-Roussillon sont annexées au présent accord.

c) 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

Les éléments définis dans le diagnostic partagé seront communiqués aux partenaires sociaux, par voie électronique, de manière anonyme, au fur et à mesure de l'instruction des dossiers.

Par ailleurs, 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 Méditerranée Ouest.

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 Méditerranée-Ouest 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 Languedoc-Roussillon sur l'état des financements engagés lors d'une commission paritaire spécifique. Une information sera également faite dans le cadre de la CPREFP Occitanie.

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.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

La négociation de l'avenant de révision est engagée 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

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

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 Montpellier. 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 Baillargues, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DOMAINES DE FORMATION PRIORITAIRES

À partir du niveau opérateurs :

- organisation industrielle initiation ;
- maintenance 1^{er} niveau ;
- maintenance mécanique ;
- soudage avec qualification 1 initiation ;
- soudage avec qualification 2 perf ;
- programmation CN ;
- usinage productique ;
- lecture de plans industriels ;
- lecture de plans électriques ;
- CAO/FAO ;
- socle de compétences ;
- formation aux métiers de l'industrie.

À partir du niveau ETAM :

- bases du management ;
- écoles du management ;
- métrologie contrôle ;
- méthodologie de panne ;
- technique de ventes ;
- achats industriels ;
- acculturation à la fabrication additive ;
- maintenance prédictive et IoT ;
- sensibilisation ISO 9100 ;
- sensibilisation ISO 9001 V2015.

À partir du niveau cadres :

- organisation industrielle amélioration de la performance.

Prises en charge OPCAIM 2017

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

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (6 DÉCEMBRE 2016 ET 31 JANVIER 2017)



Formation des salariés		
Plan de formation (entreprises de moins de 300 salariés)	Période de professionnalisation	Compte Personnel de Formation (CPF)
<p>► Public Salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'élargissement et l'acquisition d'une qualification, • 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 (CieA), • la mise en œuvre de formations pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle. 	<p>► Public Salariés en CDI.</p> <p>► Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire Prendant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • un CQPM ou CQPI (liste A de la CPNE), • un titre ou diplôme inscrit au RNCP, • le socle de connaissances et de compétences (CieA), • l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP. <p>► Durée pédagogique minimum 70 h sur 12 mois calendaires. Durée non applicable aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • actions de VAE, • formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP, • formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF. 	<p>Disposition commune à tous les dispositifs de formation des salariés (hors CPF)</p> <p>Une allocation de formation est versée par l'employeur lorsque la formation est organisée en dehors du temps de travail (dans la limite de 80 h/an/salarié au titre du plan).</p> <p>► Public Salariés en CDI ou en CDD.</p> <p>► Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire Prendant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • une certification éligible pour un salaire de la métallurgie et inscrite au portail www.noncompteformation.gouv.fr, • une VAE, • un bilan de compétences. <p>► Priorités définies par la branche pour les abondements Renseignez-vous auprès de votre ADEIFM.</p>

CARACTÉRISTIQUES

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **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**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.
- **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**

- **Évaluation préalable**
Prise en charge au réel dans la limite de **600 €** 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.

- **Évaluation préalable**
Prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
- **Coûts pédagogiques**
 - dans la limite de **45 €/h** pour les formations industrielles,
 - dans la limite de **25 €/h** pour les formations non industrielles.
- **Bilan de compétences**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.
- **VAE**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.
- **Frais annexes**
 - transport : véhicule : forfait de **0,41 €/km**,
 - transports en commun : au **coût réel** sur présentation du justificatif,
 - hébergement : au réel, dans la limite de **64 €/nuitée**,
 - restauration : forfait de **14 €/repas**.
- **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 (renseignez-vous auprès de votre ADEIFM) :
 - pour les formations industrielles : **45 €/h**,
 - pour les formations non industrielles : **25 €/h**.

► **50 % de l'allocation de formation selon les règles en vigueur**

Selon vos projets, des financements spécifiques pourront être proposés par votre ADEIFM.

Votre ADEIFM



L'Opcaim sécurise la qualité de vos formations

OFFRE DE SERVICES

Paiement direct à l'organisme de formation

Pour faciliter vos démarches et optimiser votre investissement formation, l'OPCAIM organise la gestion administrative de vos dossiers pour tous les dispositifs. Une fois la convention de formation signée, l'OPCAIM gère administrativement le dossier avec l'organisme de formation, contrôle et règle la facture, récupère et archive les justificatifs. Un reporting complet vous est alors proposé à la fréquence que vous souhaitez.

Frais de gestion appliqués pour l'accès à ces services (hors plan en treppes de -11 et CPF) : 3 % de la facture du prestataire.

Prises en charge OPCAIM 2017

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (6 DÉCEMBRE 2016 ET 31 JANVIER 2017)

Selon vos projets, des financements spécifiques pourront être proposés par votre ADEFIM.

Dispositifs d'insertion professionnelle		
POE individuelle	POE collective	Contrat de professionnalisation
Tutorat		

- **Public**
Demandeurs d'emploi souhaitant accéder à un emploi correspondant à une offre d'emploi précise.
- **À l'issue de la formation, les contrats de travail pouvant être conclus sont :**
 - CDI,
 - CDD d'au moins 12 mois,
 - contrat de professionnalisation (CDD ou CDI),
 - contrat d'apprentissage.

- **Public**
Demandeurs d'emploi souhaitant poursuivre une formation à des métiers en tension, définis par la branche. Renseignez-vous auprès de votre ADEFIM pour connaître les métiers reconnus en tension sur votre territoire.
- **À l'issue de la formation, les contrats de travail pouvant être conclus sont :**
 - CDI,
 - CDD d'au moins 12 mois,
 - contrat de professionnalisation (CDD ou CDI),
 - contrat d'apprentissage.

- **Public**
 - jeunes de 16 à 25 ans,
 - demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,
 - bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, AAH, ASSI) ou anciens bénéficiaires de CUI,
 - personnes non titulaires du bac général ou d'un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel,
 - contrat de professionnalisation expérimental.
- **Action de professionnalisation visant**
 - une qualification inscrite sur la liste A de la CPNE (CQPM/CQPI),
 - un parcours de professionnalisation de la liste A,
 - un diplôme,
 - un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.
- **Durée**
 - Du contrat :**
 - CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas),
 - CDI.
 - De la formation :**
 - entre 15 % et 25 % de la durée du contrat,
 - pouvant aller jusqu'à 50 % dans certains cas (pour permettre l'embauche, en particulier, d'un CQPM ou un CQPI).

CARACTÉRISTIQUES

Passage de certifications

- **CQPM/CQPI**
Priorités de la branche, les certificats de qualification, paritaire de la métallurgie (CQPM) ou interbranchés (CQPI) attestent de la qualification obtenue dans un métier de la métallurgie.
- **Autres certifications**
Diplômes, titres RNCP, inventaire CNCP, blocs de compétences.

CARACTÉRISTIQUES

- **Formation de tuteurs**
 - Public :**
 - Tuteurs des bénéficiaires de :
 - contrats de professionnalisation,
 - périodes de professionnalisation,
 - contrats d'apprentissage.
 - Dans la limite de 40 h.
 - **Exercice de la fonction tutorale**
 - Public :**
 - pour les entreprises de moins de 300 salariés,
 - pendant 6 mois au plus,
 - dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
 - dès lors que le tuteur a bénéficié d'une formation au tutorat :
 - dans les 3 ans qui précèdent,
 - ou les 3 mois qui suivent la conclusion du contrat de professionnalisation.

Entreprises de – 300 salariés

- **Accompagnement**
Pour l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.
- **Diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)**
 - pour l'étude d'opportunité et de faisabilité du lancement d'une démarche de gestion prévisionnelle.

CARACTÉRISTIQUES

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **Parcours de formation**
Evaluation préalable : prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
Pour les formations individualisées et préparant à un métier industriel, la prise en charge des coûts pédagogiques dans la limite de :
 - **400 heures**,
 - **8 €/h**.
Ceci en complément de la prise en charge par Pôle emploi.

- **Parcours de formation**
Evaluation préalable : prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
Prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur du coût réel dans la limite de :
 - **400 heures** pour les formations individualisées conduisant aux métiers en tension,
 - **16 €/h** (coût calculé sur l'ensemble des heures réalisées au cours d'une même année civile sur tout le territoire).
➤ **Prise en charge maximum** (évaluation préalable et parcours de formation) : **6 400 €**

- **Parcours de formation**
Evaluation préalable : prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
- **Coûts pédagogiques**
 - pour les contrats visant une formation industrielle : de **10 €** (actions longues) à **25 €** (actions courtes, CQPM/CQPI, publics spécifiques),
 - pour les contrats visant une autre formation : de **8 €** (actions longues) à **10 €** (actions courtes, CQPM/CQPI, publics spécifiques).
Ces taux horaires s'appliquent dans la limite de plafonds définis pour les différents parcours, renseignez-vous auprès de votre ADEFIM.

- **Formation des tuteurs**
Forfait de **15 €/h** dans la limite de **40 h**.
- **Exercice de la fonction tutorale (EFT)**
 - prise en charge à **100 %**,
 - dans la limite de **200 €/mois/contrat pro**,
 - pendant 6 mois maximum.
- Dans le cadre d'un GEIQ**
Le nombre maximum d'EFT est de 1 pour 3 contrats de professionnalisation.
- Pour le tuteur du GEIQ :**
 - prise en charge à **100 %**,
 - dans la limite de **230 €/mois/contrat pro**,
 - pendant 6 mois maximum.
- Pour le tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice (moins de 300 salariés) :**
 - prise en charge à **200 €/mois/contrat pro**,
 - pendant 6 mois maximum.

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **Passage des évaluations certificatives du CQPM/CQPI**
Forfait de **500 €** tous dispositifs.
- **Autres certifications**
Prise en charge au coût réel dans la limite de **300 €** et pour les blocs de compétences, de deux passages sur une période d'1 an.
- **Participation au jury de délibération des CQPM**
 - forfait de **100 €/demi-journée**
 - forfait de **150 €/journée**

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **Accompagnement**
 - 100 % du coût réel,
 - dans la limite de **1 000 €/jour** et de **5 jours/an**
- **Diagnostic GPEC**
 - 100 % du coût réel,
 - dans la limite de :
 - **1 000 €/jour**
 - **5 jours/an** ou de **10 jours/an** lorsque le diagnostic s'appuie sur un diagnostic industriel,
 - **1 diagnostic/entreprise** tous les 3 ans.

