

Avenant du 13 décembre 2024 à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

PREAMBULE

A deux mois de l'échéance de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, fixée au 31 décembre 2024, les partenaires sociaux constatent que les conditions ne sont pas aujourd'hui réunies pour mener la négociation d'un nouvel accord traitant de l'emploi, de la formation professionnelle et du handicap, qu'ils souhaitaient achever avant la fin de l'année 2024.

Ils rappellent que différents travaux ont été conduits en 2024, conformément à la méthode convenue dans l'avenant du 28 septembre 2023 à l'accord du 8 novembre 2019. Ces travaux ont permis, d'une part, de partager un bilan quantitatif et qualitatif des deux accords autonomes en vigueur, dans la branche, sur ce périmètre (*Accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap* et *Accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle*), et, d'autre part, d'échanger sur les besoins en emplois, métiers et compétences de la branche au cours de la prochaine décennie, sur la base des résultats d'une étude prospective des besoins en recrutement à l'horizon 2030 – 2035.

En revanche, les partenaires sociaux constatent que les évolutions législatives et réglementaires attendues en 2024 susceptibles d'impacter leurs travaux, en particulier en matière d'alternance, de parcours professionnels et d'emploi, ne sont pas intervenues.

Dans ce contexte incertain et afin de garantir la continuité du cadre conventionnel de branche applicable, ils décident, par le présent avenant, de prolonger les dispositions de l'accord du 8 novembre 2019 pour trois années supplémentaires, jusqu'au 31 décembre 2027.

Cet avenant procède ainsi aux aménagements techniques nécessaires et à une actualisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, ainsi que des indicateurs de branche associés en matière d'alternance et de développement des certifications professionnelles. En vue de contribuer à l'atteinte de ces objectifs, les partenaires sociaux décident, en outre, de revoir les modalités de financement du contrat de professionnalisation, et d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle. Ils conviennent de se réunir autant que nécessaire au cours des prochaines années pour examiner les évolutions législatives qui impacteraient le cadre conventionnel de branche sur ces thèmes, et d'en tirer, le cas échéant, les conséquences.

Les partenaires sociaux observent que les besoins annuels en recrutement dans la branche devraient demeurer à un niveau élevé à l'horizon 2030-2035, variant, selon les différents scénarios de l'étude prospective précitée, entre 170 000 et 236 000. Malgré ces besoins en compétences, ils constatent, depuis plusieurs mois, que le contexte économique actuel dans lequel évoluent les entreprises industrielles est dégradé.

Aussi, ils sont résolument décidés à rechercher l'efficacité des moyens à mobiliser pour assurer la compétitivité des entreprises ainsi que le maintien et le développement des compétences des

salariés, en vue de préserver l'emploi industriel. A cette fin, ils conviennent d'ouvrir des discussions sur l'emploi dès le premier semestre 2025, en vue de rénover le cadre conventionnel applicable.

Enfin, compte tenu de cette nouvelle prolongation pour 3 ans des dispositions de l'accord du 8 novembre 2019, ils conviennent également d'engager, au cours de l'année 2025, des travaux sur l'emploi des personnes en situation de handicap, en vue de rénover le cadre conventionnel applicable.

Article 1. Prolongation de la durée de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de prolonger les dispositions de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie jusqu'au 31 décembre 2027, dans les conditions précisées ci-après.

Article 2. Objectifs poursuivis par le présent avenant

Les partenaires sociaux rappellent que l'accord national du 8 novembre 2019 modifié, comporte plusieurs objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'alternance et de bénéficiaires de certifications de branche et souhaitent, en cohérence, se fixer des objectifs à l'échéance du présent avenant.

Afin de soutenir le développement de l'alternance, ils décident de revoir les modalités de financement du contrat de professionnalisation qui permet l'insertion professionnelle, en particulier des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

En outre, dans l'objectif de développer la délivrance des certifications professionnelles de branche, notamment dans le cadre de l'apprentissage, ils décident d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle déclinés de CQPM enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Enfin, ils procèdent aux ajustements nécessaires liés aux évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'accord du 8 novembre 2019.

Article 2.1 Développer l'alternance

Article 2.1.1 Objectifs en matière d'alternance

Les partenaires sociaux font le constat que l'ambition de disposer de 77 000 alternants dans la branche, à la fin de l'année 2024, devrait être atteinte. Ils relèvent que près de 73 500 alternants étaient employés au 31 décembre 2023 (*Données Opcos 2i*). Pour les années 2025 à 2027, ils fixent un objectif de progression de 3 % par an, en vue de disposer de près de 84 500 alternants au 31 décembre 2027.

En outre, ils décident de maintenir à 10 % l'objectif de progression annuel au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie pour les années 2025 à 2027.

Compte tenu de la mise à disposition progressive de nouvelles données qualitatives publiques (en particulier les enquêtes alternance de l'Opco 2i, les données Inserjeunes et Insersup, les études publiques de la DARES), les partenaires sociaux décident de réviser les indicateurs qualitatifs, auparavant exclusivement ciblés sur les formations mises en œuvre au sein des Pôles Formation UIMM©. Les objectifs qualitatifs et les indicateurs associés fixés par le présent avenant portent ainsi sur l'ensemble des contrats en alternance de la branche.

Les signataires fixent les objectifs suivants pour les années 2025 à 2027 :

- 1° Viser un taux de rupture des contrats en alternance inférieur ou égal à 5 % ;
- 2° Viser un taux de réussite moyen aux examens des certifications professionnelles préparées d'au moins 80 % ;
- 3° Viser un taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance, hors poursuite d'études, d'au moins 70 % ;
- 4° Viser un taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation des salariés insérés à l'issue d'un contrat en alternance d'au moins 60 %.

Une attention particulière sur le suivi de ces indicateurs sera portée sur les métiers en tension, dans la mesure des données disponibles, avec l'ambition de viser un taux d'insertion professionnelle de 85 %.

En outre, les signataires se fixent pour ambition de faire progresser la part des femmes dans les formations préparées par la voie de l'alternance, à hauteur de 30 % (données en flux) à l'échéance du présent accord. Ils se fixent le même objectif pour les formations industrielles.

Article 2.1.2 Soutenir le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux font le constat d'une baisse progressive du nombre de contrats de professionnalisation conclus dans la branche depuis 2018. Alors que près de 14 000 contrats étaient conclus en 2018, 6 900 contrats ont été conclus au titre de l'année 2023.

Ils réaffirment leur volonté de soutenir le contrat de professionnalisation qui permet l'insertion professionnelle, en particulier des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Ils rappellent, en outre, l'engagement pris dans l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'examiner une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

Ainsi, ils décident de mener, au sein du groupe technique paritaire « Alternance », des travaux en vue de la détermination, par la CPNEFP restreinte, de forfaits « parcours » reprenant la méthodologie retenue par la branche en matière de détermination des NPEC pour l'apprentissage, en accordant une attention particulière aux certifications de branche (CQPM notamment).

Article 2.2 Développer les certifications de branche

Article 2.2.1 Objectifs en matière de certification professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que près de 14 600 certifications ont été attribuées en 2023 dans la branche. Ce chiffre comprend les 3 217 CCPM « *Référent classification des emplois dans la Métallurgie* » délivrés dans le cadre du déploiement de la Convention collective nationale, dont le volume devrait diminuer progressivement au cours des prochaines années.

Dans l'objectif de poursuivre le développement des certifications, ils se fixent l'ambition d'atteindre le nombre de 14 000 candidats certifiés par an fin 2026 et 15 000 à fin 2027. Dans le prolongement, ils décident de poursuivre l'inscription au RNCP des CQPM et des blocs de compétences associés, ainsi que des CCPM au Répertoire spécifique, dans l'objectif d'avoir inscrit l'ensemble des certifications de branche à la fin 2027.

Article 2.2.2 Expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle

Afin de soutenir le développement des certifications professionnelles, en particulier dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux conviennent d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle, à partir de référentiels de CQPM enregistrés au RNCP.

Cette expérimentation ciblera en priorité la création de titres paritaires à finalité professionnelle correspondant aux métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux conviennent de définir le périmètre de cette expérimentation dans le cadre des travaux menés par le GTP Certifications sous l'autorité de la CPNEFP.

En outre, ils conviennent de réaliser un bilan annuel de cette expérimentation.

Article 3 Modifications de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

L'accord national du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie est ainsi modifié :

1. Le 4^{ème} paragraphe du préambule est ainsi rédigé :

« *Ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, ils se fixent pour ambition d'atteindre, à la fin de l'année 2027, un nombre de près de 84 500 alternants dans la branche et un nombre de 14 000 bénéficiaires par an aux certifications de branche à la fin de l'année 2026, puis de 15 000 en 2027.*

2. L'article 2 est ainsi modifié :

Au 1^{er} alinéa, après les mots : « *l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opco 2i* », sont ajoutés les mots : «, *ci-après l'Observatoire Compétences Industries*, » ;

Aux 3^{ème} et 4^{ème} alinéas, les mots : « *l'Observatoire de l'Opco 2i* » sont remplacés par les mots : « *l'Observatoire Compétences Industries* ».

3. Aux articles 3.1, 3.2, 7 et 9, les mots : « *l'Observatoire de l'Opco 2i* » sont remplacés par les mots : « *l'Observatoire Compétences Industries* ».

4. Au sein des articles 7, 9, 10, 12.2 et 14.3, les mots : « *Pôle emploi* » sont remplacés par les mots : « *France Travail* ».

5. A l'article 9, le mot : « *régionaux* » est supprimé.

6. Le 4^{ème} alinéa de l'article 10 est ainsi rédigé :

« *A l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 11, le salarié est informé de l'existence du CEP. Dans ce cadre, les entreprises communiquent la cartographie des institutions, organismes et opérateurs régionaux en charge du CEP au moyen de celle mise à disposition sur le site internet commun des groupes techniques paritaires « Certifications » et « Observations », en application de l'article 65.1 de la Convention collective nationale de la métallurgie.* ».

7. L'article 11.1 est ainsi modifié :

L'alinéa 1 est ainsi rédigé :

« *L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre du plan du développement des compétences. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers.* »

Au 3^{ème} alinéa, l'année : « 2024 » est remplacée par l'année : « 2027 ».

Après le 3^{ème} alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« *L'aménagement de la périodicité vise à permettre de mener l'entretien professionnel au moment où il est le plus opportun dans le parcours professionnel du salarié, en particulier en cas de changement d'emploi, en privilégiant une répartition équilibrée des entretiens professionnels sur la période de 6 ans.*

Les signataires rappellent que la fiche descriptive d'emploi définie à l'article 63.1 de la Convention collective nationale fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien. »

8. Les alinéas 2 et suivants de l'article 11.3 sont supprimés.

9. Les deux dernières phrases du 1^{er} alinéa de l'article 14.1 sont remplacées par les deux alinéas suivants :

« Pour les années 2024 à 2027, ils fixent un objectif de progression de 3 % par an, en vue de disposer de près de 84 500 alternants au 31 décembre 2027.

Enfin, les signataires ambitionnent de porter à 10 % par an cet objectif de progression au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie, au titre des années 2020 à 2027. ».

10. L'article 14.2 est ainsi rédigé :

« L'atteinte des objectifs quantitatifs ci-dessus suppose la mise en œuvre de formations de qualité répondant aux besoins en compétences des entreprises et aux attentes des jeunes et de leur famille.

A cette fin, chaque prestataire de formation accueillant des alternants issus d'une entreprise de la métallurgie publie annuellement des indicateurs qualitatifs permettant aux entreprises, aux jeunes et à leur famille d'apprécier la qualité des formations qu'ils délivrent. Ces indicateurs concernent :

- 1° Le taux d'obtention des certifications professionnelles (diplômes, titres professionnels, certificats de qualification professionnelle) ;
- 2° Le taux de poursuite d'études ;
- 3° Le taux d'interruption en cours de formation ;
- 4° Le taux de rupture des contrats ;
- 5° Le taux d'insertion professionnelle ;
- 6° La valeur ajoutée du prestataire, en particulier sa capacité à développer des modalités pédagogiques innovantes et des parcours de formation individualisés.

Les signataires fixent les objectifs suivants pour les années 2025 à 2027 :

- 1° Viser un taux de rupture des contrats en alternance inférieur ou égal à 5 % ;
- 2° Viser un taux de réussite moyen aux examens des certifications professionnelles préparées d'au moins 80 % ;
- 3° Viser un taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance, hors poursuite d'études, d'au moins 70 % ;
- 4° Viser un taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation des salariés insérés à l'issue d'un contrat en alternance d'au moins 60 %.

Une attention particulière sur le suivi de ces indicateurs sera portée sur les métiers en tension, dans la mesure des données disponibles, avec l'ambition de viser un taux d'insertion professionnelle de 85 %.

En outre, ils se fixent pour ambition de faire progresser la part des femmes dans les formations préparées par la voie d'un contrat en alternance, à hauteur de 30 % (données en flux) à l'échéance du présent accord. Ils se fixent le même objectif pour les formations industrielles.

Enfin, ils conviennent de suivre, tous les ans, les indicateurs ci-dessus au sein de la CPNEFP restreinte. A cette occasion, ils peuvent proposer des actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs. Les objectifs quantitatifs et qualitatifs seront réexaminés dans le cadre de la négociation du prochain accord national. ».

11. L'article 14.3 est ainsi modifié :

Après le 5^{ème} alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les signataires réaffirment leur attachement aux formations en alternance qui respectent une pédagogie de qualité. Ils rappellent, en outre, que le contrôle pédagogique des formations par

apprentissage défini à l'article L. 6211-2 du Code du travail constitue un des leviers pour s'assurer de la mise en œuvre de formations de qualité au sein des CFA. »

12. Au 2nd alinéa de l'article 20, les mots : « ou des formateurs » sont supprimés.

13. Les articles 22.1 et 22.2 sont supprimés.

14. La 1^{ère} phrase du 2nd alinéa de l'article 24 est ainsi rédigée :

« En outre, il peut, selon les conditions prévues par la réglementation et par la CPNEFP restreinte, être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco 2i, en accord avec le salarié. ».

15. Les articles 30.1 et 30.2 sont supprimés.

16. Le 3^{ème} alinéa de l'article 33 est ainsi rédigé :

« Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles - titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle - correspondant aux compétences clés pour la branche définies au premier alinéa du 2^o de l'article 3.1, définies par la liste visée à l'alinéa suivant. ».

17. Au 2^{ème} alinéa de l'article 37, la date : « du 17 décembre 2018 » est supprimée.

18. Les articles 39, 39.1 et 39.2 sont remplacés par les articles 39, 39.1, 39.2, 39.3, 39.3.1 et 39.3.2 ainsi rédigés :

« Article 39. Périodes de mobilité à l'étranger

Article 39.1 Durée de la période de mobilité

En application des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du Code du travail, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être exécutés en partie à l'étranger. Cette période de mobilité à l'étranger est d'une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat.

Article 39.2 Convention de mobilité à l'étranger

Les conditions de mise en œuvre de la mobilité à l'étranger de l'alternant sont prévues par une convention conclue entre les parties au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le CFA ou l'organisme de formation en France ainsi que la structure ou, le cas échéant, les structures d'accueil à l'étranger.

Par dérogation au précédent alinéa, lorsque la mobilité à l'étranger se déroule dans un organisme de formation d'accueil avec lequel le CFA ou l'organisme de formation français - ou toute structure chargée de la mise en œuvre des enseignements par le CFA ou l'organisme de formation français - a conclu une convention de partenariat, la convention de mobilité peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France et le CFA ou l'organisme de formation français.

Par dérogation au 1er alinéa, lorsque la mobilité à l'étranger se déroule dans une entreprise d'accueil dans le cadre d'une mise en veille du contrat en alternance et lorsqu'il est établi que l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie, conformément aux engagements pris par l'entreprise d'accueil, des garanties prévues par la réglementation française équivalentes à celles dont il aurait bénéficié en application de la convention de mobilité prévue au 1er alinéa, la convention de mobilité peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France et le CFA ou l'organisme de formation en France.

Article 39.3 Régime juridique applicable à la mobilité

La convention définie à l'article 39.2 prévoit que la mobilité est réalisée, au choix des parties au contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil à l'étranger, soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 39.3.1 Mise à disposition

Dans le cadre d'une mise à disposition, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation n'est ni rompu, ni suspendu. L'employeur conserve la responsabilité contractuelle en matière de rémunération et de temps de travail, sans préjudice des dispositions impératives du droit local.

Par principe, l'alternant demeure affilié au régime de Sécurité sociale français, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale.

L'employeur informe l'alternant des effets de la mobilité internationale sur sa protection sociale.

Article 39.3.2 Mise en veille

Dans le cadre d'une mise en veille du contrat, la structure d'accueil à l'étranger est seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'alternant, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et les stipulations conventionnelles en vigueur dans l'État d'accueil, notamment pour ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'alternant relève de la Sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la Sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

L'employeur informe l'alternant des effets de la mobilité internationale sur sa protection sociale. ».

19. Avant le 1^{er} alinéa de l'article 42, sont ajoutés les quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les partenaires sociaux font le constat d'une baisse progressive du nombre de contrats de professionnalisation conclus dans la branche depuis 2018. Alors que près de 14 000 contrats étaient conclus en 2018, 6 900 contrats ont été conclus au titre de l'année 2023.

Ils réaffirment leur volonté de soutenir le contrat de professionnalisation.

Ils rappellent l'engagement pris, dans l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'examiner une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

À cette fin, ils décident de mener, au sein du groupe technique paritaire « Alternance », des travaux en vue de la détermination, par la CPNEFP restreinte, de forfaits « parcours » reprenant la méthodologie retenue par la branche en matière de détermination des NPEC pour l'apprentissage, en accordant une attention particulière aux certifications de branche (CQPM notamment) et s'inscrivant dans le cadre exposé ci-après. ».

20. Le dernier alinéa de l'article 45 est ainsi rédigé :

« En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'Opco 2i la convention prévue aux articles 39.1 et suivants, accompagnée d'une demande de prise en charge. ».

21. L'article 48 est ainsi modifié :

Au 2^{ème} alinéa, la première occurrence du mot : « *professionnelles* » est supprimée.

Le 7^{ème} alinéa est ainsi rédigé :

« De poursuivre la progression du nombre de bénéficiaires d'une certification professionnelle établie par la branche, en vue d'atteindre le nombre de 14 000 bénéficiaires par an fin 2026 et de 15 000 à fin 2027, toutes certifications de branche comprises. ».

Il est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Afin de soutenir le développement des certifications professionnelles, en particulier dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux conviennent d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle, à partir de référentiels de CQPM enregistrés au RNCP. Cette expérimentation ciblera, en priorité, la création de titres paritaires à finalité professionnelle correspondant aux métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux conviennent de définir le périmètre de cette expérimentation dans le cadre des travaux menés par le GTP Certifications sous l'autorité de la CPNEFP.

Enfin, ils conviennent de réaliser un bilan annuel de cette expérimentation. ».

22. Au sein de l'intitulé de l'article 50, le mot : « *professionnelles* » est supprimé. Au sein de l'article 50, la première occurrence du mot : « *professionnelles* » est supprimée.

23. Les deux derniers alinéas de l'article 52 (comprenant le tableau de correspondance indicatif) sont supprimés.

24. Au 2^{ème} alinéa de l'article 53, l'année « 2024 » est remplacée par l'année « 2027 ».

25. Les deux premiers alinéas de l'article 54.3 sont ainsi rédigés :

« La VAE constitue un moyen d'accéder à un CQPM ou à un bloc de compétences enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification professionnelle recherchée, dans les conditions prévues aux articles L. 6313-5 et L. 6411-1 du Code du travail.

Afin de développer l'accès des salariés aux CQPM, les signataires conviennent d'expérimenter une VAE de branche permettant d'accéder à un bloc de compétences ou un CQPM enregistré ou non dans le RNCP, sans formation préalable obligatoire. La VAE de branche peut être mise en œuvre en candidature libre notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF pour les CQPM enregistrés dans le RNCP, de la Pro-A pour les CQPM identifiés sur la liste prévue à l'article 33 et de la POE collective. ».

26. L'article 58 est ainsi modifié :

Le mot : « *professionnelle* » est supprimé et l'année « 2024 » est remplacée l'année « 2027 ».

27. A l'article 62, les mots : «, du contrat de professionnalisation et de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) » sont remplacés par les mots : « et du contrat de professionnalisation ».

28. L'article 74 est ainsi rédigé :

« Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du Code du travail, notamment les actions de formation sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle de branche (CQPM) et interbranche (CQPI) enregistrés dans le RNCP, les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment les certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), les bilans de compétences et actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. ».

29. Après le 1^{er} alinéa de l'article 79, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié participe au financement de l'action dans les conditions fixées à l'article L. 6323-7 du Code du travail. ».

30. L'article 81 est supprimé.

31. L'article 86 est ainsi rédigé :

« Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;

2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131-2 du Code du travail ;

3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du Code du travail ;

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du Code du travail, dont le taux est fixé à 1 % des rémunérations versées aux titulaires. ».

Les articles 86.1, 86.2 et 86.3 sont supprimés.

32. L'ensemble du titre VIII « Dispositions transitoires » est supprimé.

33. L'article 108 est ainsi modifié :

L'année « 2024 » est remplacée par l'année « 2027 ».

34. L'article 109 est ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail. ».

Article 4. Dispositions finales

Article 4.1 Durée, Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, telle que modifiée par l'article 3, point 33. Il entre en vigueur le 31 décembre 2024. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 4.2 Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 4.3 Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 13 décembre 2024

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.