

AVENANT n°35
ACCORD PROFESSIONNEL DES INDUSTRIES DE NOUVELLE-
CALEDONIE
PLAN DE FORMATION BRANCHE INDUSTRIE

DIRECTION DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

Reçu le 4 JUIL. 2019

PREAMBULE :

a- Contexte

Conformément à l'article Lp. 333-3-1 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie créé par la Loi du pays n°2017-7 du 21 mars 2017 relative à la formation professionnelle toute au long de la vie, « les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour définir leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue ».

Par le présent avenant, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la branche « Industrie » établissent leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans leur secteur.

b- Présentation de la branche

• Entreprises et emplois

Quelques chiffres clés sur les entreprises relevant du champ d'application de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie :

La branche professionnelle Industrie se caractérise par une diversification des activités regroupables en 9 grandes filières :

- l'industrie métallurgique
- la fabrication de produits agroalimentaires
- la fabrication de matériaux de construction
- la fabrication de biens de consommation courante et intermédiaires
- la fabrication de produits textiles (habillement et chaussures)
- la fabrication des produits d'édition, impression et signalétique
- la fabrication d'artisanat d'art
- la fabrication d'accessoires et équipements auto, moto, bateau
- la fabrication d'équipements industriels et maintenance

Nombre de salariés : 10 916 (moyenne 2017)

dont 6266 emplois dans l'industrie de transformation hors usines métallurgiques pour 2631 entreprises

Dans l'industrie, 18% des emplois sont occupés par des femmes, 82% par des hommes.

• Métiers et formations

Handwritten notes and initials: XB VC, 407, ED, KI, BP, etc.

Au sein des codes ROME, les métiers relatifs au grand domaine de l'industrie (H) se divisent en deux volets divisés en 19 subdivisions :

H	1	Etudes et supports techniques à l'industrie
H	11	Affaires et support technique client
H	12	Conception, recherche, études et développement
H	13	Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels
H	14	Méthodes et gestion industrielles
H	15	Qualité et analyses industrielles
H	2	Production industrielle
H	21	Alimentaire
H	22	Bois
H	23	Chimie et pharmacie
H	24	Cuir et textile
H	25	Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles
H	26	Electronique et électricité
H	27	Energie
H	28	Matériaux de construction, céramique et verre
H	29	Mécanique, travail des métaux et outillage
H	31	Papier et carton
H	32	Plastique, caoutchouc
H	33	Préparation et conditionnement
H	34	Traitements thermiques et traitements de surfaces

Ce grand domaine regroupe 92 fiches métiers spécifiques à l'industrie, sans prise en compte des métiers relatifs au domaine de la maintenance (I) ou du support à l'entreprise (M), bien qu'essentiel aux entreprises industrielles.

Lors de son « Etudes emploi-formation 2017 », l'IDC-NC a recensé que :

- les domaines de formations relatives à la production représentaient 16% de l'ensemble des besoins en formation des entreprises calédoniennes
- l'industrie manufacturière représentait 9% de l'ensemble des besoins en formation des secteurs d'activités, soit le 3^{ème} secteur privé le plus demandeur de formation (derrière Commerce, réparation auto et Santé humaine et action sociale regroupant chacun 11% des besoins).

c- Travaux préalables de recensement des besoins

Pour la définition des besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les éléments recensés par l'IDC-NC, le FIAF et auprès des entreprises et salariés de la branche. Ils sont réunis à 5 occasions pour partager et arrêter les éléments inscrits ci-après.

ARTICLE 1

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que le présent avenant recense les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, à date de signature de l'avenant, pour une durée de trois ans.

Pour actualiser si nécessaire, les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle, et faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir chaque année, à date d'anniversaire du présent avenant, lors d'une commission mixte paritaire dédié.

ARTICLE 2

Les partenaires sociaux ont exprimé leurs besoins, orientations et priorités pour la formation professionnelle de la branche en définissant les enjeux et les problématiques rencontrés par le secteur industriel auxquels le plan doit répondre, dans un objectif d'amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés. La branche convient par ailleurs d'instaurer des indicateurs afin de mesurer l'impact du plan de formation pour les entreprises et les salariés concernés.

ARTICLE 2.1

D'une part, la branche convient que les acteurs professionnels industriels font face à des enjeux contextuels :

- de digitalisation et d'introduction des outils numériques dans les activités industrielles ;
- de nomadisme et de mobilité professionnelle des salariés ;
- de transition vers de nouveaux métiers.

D'autre part, la branche convient que les acteurs professionnels industriels font face à des enjeux stratégiques que sont :

- le développement commercial sur les marchés intérieur et extérieur ;
- la qualité de leur produit et l'empreinte environnementale de leur activité ;
- l'organisation sociale et la gestion humaine dans les entreprises.

En outre, la branche convient d'un enjeu réglementaire crucial spécifique à la filière des matériaux de construction : l'instauration d'un corpus normatif calédonien de la construction.

ARTICLE 2.2

Les partenaires sociaux de la branche définissent les problématiques suivantes comme constituant les besoins auxquels les actions de formation professionnelle doivent répondre afin de permettre aux entreprises de faire face aux enjeux prédéfinis :

- les problématiques liées aux compétences de base et au savoir-être liés aux postes et activités, qui révèlent des besoins en termes de maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'outil informatique et numérique, ainsi que de maîtrise des qualités et compétences professionnelles relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, analyse, communication, organisation, priorisation, synthèse, etc.)
- les problématiques liées à la stratégie commerciale et stratégie export, qui révèlent des besoins en termes de techniques de négociation commerciale, d'appréciation des leviers réglementaires inscrits au code de commerce applicable en Nouvelle-Calédonie (CGV, droit de la concurrence, régulation de marché, etc.), ainsi que l'obtention des compétences nécessaires au positionnement à l'export des entreprises industrielles (maîtrise de l'anglais commercial, connaissance du marché régional, connaissance de l'environnement anglo-saxon régional, etc.) ;
- les problématiques liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement qui révèlent des besoins en termes de développement d'une culture et d'un pilotage QHSE au sein des entreprises industrielles ;
- les problématiques liées à la maintenance industrielle qui révèlent des besoins en termes d'entretien et de durée de vie des outils de production ;
- les problématiques liées au management intermédiaire qui révèlent des besoins en termes de compétence managériale et de relais entre la direction et les équipes technique, intégrant notamment les différentiels culturels et générationnels au sein des entreprises.
- les problématiques liées à la mise en place d'un référentiel normatif des matériaux de construction qui révèlent des besoins en termes d'évolution des processus et des compétences nécessaires à leur production.

Les partenaires sociaux conviennent qu'un travail d'ingénierie, en termes de contexte et de formation¹, devra être réalisé préalablement à toutes actions pour définir précisément les besoins en formation qui découlent des enjeux et problématiques identifiées aux articles 2.1 et 2.2 et construire des actions de formation permettant d'y répondre.

ARTICLE 2.3

Pour permettre la réalisation du bilan mentionné à l'article 1 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de définir des indicateurs qui permettront d'évaluer les impacts du plan de formation sur les enjeux identifiés, au regard de l'objectif d'une amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés.

¹ On entend par ingénierie de formation, la conception d'une action de formation à partir de l'analyse des besoins et problématiques exprimés. On entend par ingénierie de contexte, l'analyse de l'opportunité de la formation et la définition du public visé.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UC', 'CH', 'BF', 'EJ', 'AI', and 'VC'.

Pour chaque enjeu, les impacts attendus et leurs indicateurs sont :

- Pour l'enjeu lié à la stratégie commerciale, l'impact attendu est la croissance d'activité des entreprises, évaluée aux regards d'indicateurs considérant l'évolution de leur part de marché intérieur et extérieur ;
- Pour l'enjeu lié à la qualité des produits et l'empreinte environnementale des activités, l'impact attendu est une amélioration de la qualité des produits industriels, une meilleure durabilité et fiabilité des outils de production, évaluées aux regards d'indicateurs considérant le nombre de panne et temps d'arrêt pour réparation, le nombre de défaut de production ; ainsi qu'une réduction de l'impact humain et environnemental de l'activité industrielle, évaluée aux regards d'indicateurs considérant la baisse des accidents du travail, la baisse des déchets produits et un meilleur usage du recyclage.
- Pour l'enjeu lié à l'organisation sociale et la gestion humaine, l'impact attendu est une appropriation des outils numériques par les salariés, l'acquisition des compétences fondamentales et compétences transverses préalables à une mobilité professionnelle, et une amélioration des relations sociales dans les entreprises industrielles, évaluée aux regards d'indicateurs considérant le nombre de conflits dans ces entreprises.
- Pour l'enjeu lié aux normes de construction, l'impact attendu est l'adaptation de la filière aux nouvelles réglementations normatives, évaluée aux regards d'indicateurs considérant la proportion des matériaux de construction fabriqués localement ayant obtenu le sigle RCNC de la Nouvelle-Calédonie.

Par ailleurs, l'atteinte de l'objectif d'une amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés sera évaluée aux regards d'indicateurs considérant la part des activités industrielles dans le PIB de la Nouvelle-Calédonie, la balance commerciale de la Nouvelle-Calédonie ainsi que l'évolution et la promotion professionnelle des salariés.

ARTICLE 3

Les spécificités des activités industrielles en font un secteur propice à la sollicitation de fournisseurs et prestataires extérieurs dont l'activité principale, indispensable aux entreprises industrielles, relève d'autres accords professionnels ou conventions de branche (commerce, maintenance, support à l'entreprise, transport et logistique, intérimaire, etc.)

Par ailleurs, l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie ne couvre pas, dans son champ d'application, l'ensemble des secteurs d'activités industrielles. En sont notamment exclues l'industrie extractive et la production d'énergie.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que les salariés d'autres accords professionnels ou conventions de branche pourront intégrer le plan de formation de

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "XB", "VC", "CA", "Eo", "CH", "BA", and "JLP".

la branche « Industrie » sans que cela ne porte préjudice aux salariés relevant du présent accord professionnel.

ARTICLE 4

En accord avec ses missions définies à l'article Lp. 544-11 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche sollicite le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF) pour un accompagnement dans la mise en œuvre et le financement d'actions de formations répondant aux enjeux et problématiques du secteur identifiés par le présent avenant.

Les partenaires sociaux de la branche confient notamment au Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF) le pilotage du travail d'ingénierie préalable au lancement des actions de formation inscrit à l'article 2.2 du présent avenant. Le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF) mettra en œuvre les moyens nécessaires pour accompagner la branche sur les aspects méthodologiques et informera la branche des moyens financiers et humains mis à sa disposition suite à sa sollicitation. Pour cela, le FIAF réunira des ateliers de travail auxquels seront conviés des représentants des deux collèges à même de préciser les besoins en formation découlant des problématiques relevés par le présent avenant.

A partir de ce travail d'ingénierie, le FIAF construira le cahier des charges des actions de formation et consultera les organismes de formation en mesure de proposer une offre adaptée aux besoins et à l'ingénierie réalisée, et répondant aux enjeux et problématiques définis par le présent avenant.

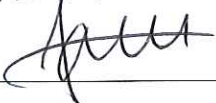
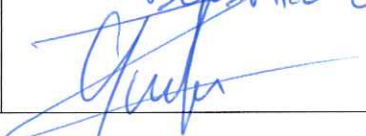

Une information de la branche sera réalisée à la suite des travaux de précision des besoins et de réalisation des ingénieries de formation, pour présenter les formations qui en découleront, au plus tard à la date d'anniversaire de la signature du présent avenant.

ARTICLE 5


Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 à Lp 334-15 et R 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 4 juillet 2019



COLLEGE DES EMPLOYEURS

CPME-NC Baptiste FAURE 	CPME-NC Benoît ACE <i>Benoît ACE</i> 	CPME-NC / FINC <i>XAVIER BENOIST</i> 
--	--	---

VC
es
X3
CH
EO
JL

MEDEF-NC Vanessa CAUMEL 	MEDEF-NC	U2P-NC
---	----------	--------

COLLEGE DES SALARIES

COGETRA ICARDI Olivier 	CSTC - FO JEROME LG 	CSTNC
USOENC TCHARDLES KELEPONA I 	USTKE 	UT-CFE-CGC

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALEDONIE

DTE-NC Carole CAEOT 