

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – **CAOUTCHOUC**
(9^e édition. – Avril 2005)

AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0551390M*
IDCC : 45

Entre :

Le syndicat national du caoutchouc et des polymères ;
L'union des syndicats des PME du caoutchouc et de la plasturgie
(UCAPLAST),

D'une part, et

La fédéchimie CGT-FO ;
La FCE-CFDT ;
La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la branche des industries du caoutchouc, en complément des dispositions applicables au titre des accords nationaux des 7 février 1985, 23 février 2004 et 23 juin 2004, les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de

travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Elles considèrent qu'elle est l'une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique.

Elles considèrent également que le développement de la formation continue doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés notamment de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel et de la commission paritaire nationale de l'emploi du caoutchouc.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires se donnent pour objectif par le biais des dispositions du présent accord de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant notamment au sein de la CPNE et de l'observatoire national de l'évolution des emplois institué par l'accord du 23 février 2004.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche. Les salariés doivent devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec la mise en place du droit individuel à la formation, du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Les parties signataires sont conscientes que les industries du caoutchouc ont, depuis plusieurs années, l'obligation de s'adapter en permanence aux mutations profondes tant au niveau économique, réglementaire qu'organisationnel, dans un environnement mondial très concurrentiel. Aussi la formation professionnelle doit-elle être considérée comme l'un des outils principaux pour préparer les salariés de demain, et recruter les compétences futures indispensables au maintien et au développement des entreprises. La formation professionnelle est l'un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises et l'un des éléments primordiaux dans l'attractivité du territoire et donc d'une politique active de l'emploi.

Afin de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face à ces défis, les organisations signataires du présent accord ont décidé de compléter les dispositifs existant dans la branche, notamment en intégrant les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie.

Aussi, il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{er}

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DE FORMATION DANS LES INDUSTRIES DU CAOUTCHOUC

Article 1^{er}

Les objectifs généraux de formation dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie tant pour les salariés que pour les entreprises des industries du caoutchouc. La formation professionnelle doit concourir à :

- développer la capacité professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- faciliter l'anticipation face aux changements et l'adaptation des salariés face à ceux-ci tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Les parties signataires se sont donc fixé les objectifs de formation suivants :

- permettre aux salariés d'acquérir les aptitudes techniques et scientifiques nécessaires à une bonne pratique des métiers exercés actuellement dans l'industrie du caoutchouc et à leurs évolutions ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils et leurs évolutions ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques ;
- développer les actions de formation dans les PME et TPE ;
- permettre l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés par des actions spécifiques ;
- respecter l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées.

Article 2

Les actions prioritaires

Les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires les actions suivantes :

- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions de prévention ayant pour objet de réduire ou de supprimer les risques d'inadaptation des salariés suite à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant ceux dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité ;

- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment la maîtrise de la langue française ;
- les actions de formation ayant pour conséquence l'amélioration des conditions de travail et de sécurité ;
- la formation des personnels ayant des responsabilités d'encadrement afin de développer leurs aptitudes au management ;
- la formation professionnelle des salariés des PME et TPE de la branche.

A cet effet, les parties signataires conviennent de développer ensemble, au sein de la branche, une action d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation. Les parties signataires conviennent également de promouvoir des actions de formation collectives inter-entreprises, notamment dans le cadre de l'IFOCA.

Article 3

Les publics prioritaires pour l'accès à la formation dans la branche

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;
- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une certification interne à l'entreprise ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée, notamment pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ;
- les salariés dont l'emploi nécessite la pratique d'une langue étrangère.

Ces priorités de branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail.

Article 4

L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires, en concluant le présent accord, entendent affirmer leur respect de l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Les travaux menés par l'observatoire national de l'évolution des emplois, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, sont transmis à la CPNE.

Sur la base de ces travaux, la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès des femmes et des hommes aux actions de formation.

TITRE II

L'ACCOMPAGNEMENT À LA FORMATION DE CERTAINS PUBLICS

Article 5

Le rôle de l'encadrement

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement (c'est-à-dire le personnel exerçant une mission hiérarchique) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel tel que prévu à l'article 5 de l'accord du 23 février 2004.

Elles rappellent que le personnel d'encadrement est, en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques, en effet, à même de rapprocher les besoins de l'entreprise et les besoins des salariés.

La mise en place des nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi du 4 mai 2004 dans les entreprises des industries du caoutchouc rend nécessaire la mobilisation du personnel d'encadrement en vue d'en assurer la pleine effectivité, notamment du fait du développement de l'individualisation des parcours des salariés, des entretiens professionnels et des possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, en complément des actions prioritaires définies à l'article 2 ci-dessus visant l'encadrement, les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de formation au management de leurs collaborateurs ;
- de gestion prévisionnelle des compétences ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre de la fonction tutoriale ;

- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs,

en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Article 6

Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord.

La fonction tutorale a notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 10 du présent accord, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Article 7

Les conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

7.1. Des jeunes

Les parties signataires recommandent aux entreprises de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en renforçant les liaisons nécessaires entre les enseignements et les réalités de la profession.

Les entreprises favoriseront l'accès aux stages pour les jeunes engagés dans un processus de formation comportant un stage pratique en entreprise, en particulier en passant des conventions de stages avec les établissements de l'enseignement technique professionnel ou supérieur dispensant des formations préparant aux métiers des industries du caoutchouc.

De même, les entreprises examineront la possibilité de conclure des contrats de formation alternée ayant pour objectif de permettre à des jeunes de moins de 26 ans d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle. Le tutorat y contribuera notamment en ce qui concerne le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Ces formations sont organisées dans le cadre de contrats adaptés aux objectifs recherchés conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, ainsi que des textes pris pour leur application.

Les entreprises favoriseront également l'accueil d'élèves et d'étudiants effectuant des stages dans le cadre de programmes d'échanges européens.

7.2. Des personnes éloignées de l'emploi

Dans le cadre de leurs possibilités d'insertion et de formation, les entreprises favoriseront la possibilité de conclure des contrats adaptés conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 afin de permettre à des personnes éloignées de l'emploi de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi et de faciliter ainsi leur réinsertion professionnelle.

Article 8

L'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation professionnelle alternée permettant l'acquisition d'un diplôme (tels CAP, BEP, BAC PRO, BTS, ingénieur, etc.).

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la formation personnelle.

A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire avec les structures qui ont en charge l'organisation et la gestion de l'apprentissage, notamment les collectivités territoriales (régions...), en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, s'ils existent, sont informés et consultés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

Article 9

Les salariés âgés de 45 ans et plus, ou ayant 20 ans d'ancienneté

Une attention toute particulière est portée à la situation des salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'ancienneté. Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 5 de l'accord du 23 février 2004, l'employeur

et le salarié feront le point sur la situation professionnelle du salarié et rechercheront les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de son activité. A la suite de cet entretien et, si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé avec le consentement du salarié et/ou une période de professionnalisation envisagée selon les modalités prévues par le présent accord.

Les parties signataires rappellent l'évolution de la pyramide des âges des salariés des industries du caoutchouc et plus particulièrement l'accroissement de la part représentée par la population de 50 ans et plus, et son amplification prévisible dans les 5 prochaines années.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant en compte la spécificité de ces salariés et en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire national de l'évolution des emplois.

Elles considèrent qu'une gestion des compétences efficace et une prise en compte réelle de cette situation passe impérativement par une possibilité d'anticipation des dispositions inscrites à l'alinéa 1^{er} du présent article.

TITRE III

LES OUTILS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 10

L'entretien professionnel

Conformément à l'article 5 de l'accord du 23 février 2004, les parties signataires considèrent que l'entretien professionnel individuel est l'un des outils les mieux adaptés. Il est le point de départ de toute démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet au salarié, s'il le désire, de mieux s'impliquer dans son évolution professionnelle.

Ainsi, tout salarié bénéficiera au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise dès lors qu'il aura 2 années d'ancienneté dans cette entreprise.

Cet entretien professionnel individuel doit conduire, à partir de la situation de l'intéressé, à l'établissement d'un bilan personnalisé.

Il permettra, en associant l'expression des souhaits d'évolution et les connaissances du salarié aux réalités de l'entreprise, d'identifier les besoins en formation.

La CPNE devra proposer une trame de ce document d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises de la branche qui souhaiteront l'utiliser et également élaborer un document qui proposera des modalités de mise en œuvre des outils d'accompagnement et des actions de formation pour l'entretien professionnel.

Considérant cet entretien comme une clé essentielle pour la réussite de l'ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, notamment celles relatives au droit individuel à la formation (DIF), les parties signa-

taires s'engagent à promouvoir l'entretien professionnel et à mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d'accompagnement.

Article 11

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation. Celui-ci peut permettre une mobilité interne ou externe qui peut être préparée et accompagnée par l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée suivant le cas dans le cadre du plan de formation, du congé de bilan de compétences ou du DIF.

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de réaliser à son initiative un bilan de compétences, indépendamment des actions conduites à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan. Il peut s'effectuer à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF. Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les Fongecif.

Les bilans doivent être réalisés par des organismes extérieurs aux entreprises et agréés conformément à la réglementation en vigueur.

Article 12

La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Tout salarié peut bénéficier à sa demande, dans le cadre d'une démarche individuelle, d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à un congé pour une validation des acquis de l'expérience.

Ces actions de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 13

Le passeport formation

Le passeport formation est un document personnel renseigné par le salarié et à son initiative. Il reste sa propriété et il en dispose sous sa responsabilité.

Au-delà de cette possibilité, les conditions de mise en œuvre du passeport formation dans la branche du caoutchouc seront étudiées par la CPNE de la branche qui formulera des propositions aux acteurs de la branche concernés.

TITRE IV
**LA MISE EN ŒUVRE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 14

Le plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I^{er} et à l'article 5 du titre II du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise indique, dans un document d'information, en fonction des publics concernés, la nature des actions de formation proposées en distinguant :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération.

2. Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi : ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de 50 heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

3. Les actions ayant pour objet le développement des compétences : ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, avant le départ en formation, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le sala-

rié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à la réglementation en vigueur. Les parties signataires rappellent que l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale en application de l'article L. 932-1 du code du travail et est donc exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de définir des orientations pluriannuelles de formation qui tiennent compte des objectifs et des priorités définis au titre I et à l'article 5 du titre II du présent accord ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Cette démarche doit permettre à l'entreprise et aux salariés de développer une gestion active et anticipée de leur formation, de leurs qualifications, notamment à travers l'entretien et le développement des compétences.

Les travaux de l'observatoire national de l'évolution des emplois seront mis à la disposition des entreprises afin de les aider dans la mise en place de leur programme pluriannuel.

Article 15

Le droit individuel à la formation (DIF)

15.1. Les salariés bénéficiaires et le calcul des droits

Les principes généraux.

Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein, à l'exception des contrats exclus par l'article L. 933-1 du code du travail, bénéficient au 1^{er} janvier de chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures par an.

Le DIF est acquis à terme échu, c'est-à-dire à la fin de la période de référence se déroulant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Les salariés acquièrent l'année de leur embauche un DIF calculé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois écoulés entre leur date d'embauche et le 1^{er} janvier de l'année civile suivante.

Les périodes de suspension de contrat réduisent *pro rata temporis* le nombre d'heures acquis au titre du DIF, sauf celles expressément neutralisées par la loi pour le bénéfice des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de 20 heures est calculée *pro rata temporis* conformément à l'article L. 933-1 du code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation *pro rata temporis*, à l'issue du délai de 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois chez le même employeur en application de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis* conformément à l'article L. 933-2 du code du travail.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre.

Les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2006 : les salariés bénéficieront d'un DIF dont le volume sera apprécié annuellement au 1^{er} janvier en fonction des règles ci-dessus.

Les salariés embauchés postérieurement au 1^{er} janvier 2005 : les salariés bénéficient d'un DIF calculé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois écoulés entre leur date d'embauche et le 1^{er} janvier 2006.

Les salariés embauchés entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 : les salariés bénéficient d'un DIF de 20 heures au titre de leur première année d'ancienneté majoré du DIF calculé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois écoulés entre leur date anniversaire d'embauche et le 1^{er} janvier 2006.

Les salariés embauchés antérieurement au 7 mai 2004 : les salariés bénéficient d'un DIF de 20 heures pour la période allant du 7 mai 2004 au 7 mai 2005 majoré du DIF calculé *pro rata temporis* pour la période écoulée entre le 7 mai 2005 et le 1^{er} janvier 2006.

Ces calculs s'entendent sous réserve de la non-utilisation des droits et en dehors de toute période de suspension.

15.2. Les actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant dans le champ d'application du livre IX du code du travail, dans les actions prioritaires définies à l'article 2 du présent accord et dans celles qui peuvent être définies par l'entreprise en application de l'article L. 934-1 du code du travail, ou encore pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience.

15.3. La mise en œuvre du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord formel avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée par le salarié, qui peut prendre en compte les actions définies à l'article 14 ci-avant, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir son droit individuel à la formation, il doit adresser à son employeur sa demande par écrit au minimum 2 mois avant la date du début de l'action de formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût, l'organisme dispensateur ainsi que les modalités de déroulement de l'action de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit.

Le droit individuel à la formation s'exerce, en principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer conformément à l'article L. 933-3 du code du travail en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Toutefois l'action de formation au titre du DIF, pouvant être articulée avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourra être mise en œuvre, pour tout ou partie, sur le temps de travail, sur proposition de l'employeur et avec l'accord du salarié, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie à l'article L. 932-1, III, du code du travail. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

15.4. L'information du salarié sur son droit au droit individuel à la formation

Conformément à l'article L. 933-2 du code du travail, chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

Article 16

Le contrat de professionnalisation

16.1. La définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

16.2. Les publics et l'objet du contrat de professionnalisation

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle et d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

- soit une qualification reconnue dans les classifications de branche ;
- soit une qualification interne à l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

16.3. La nature et la durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, pour les publics et les actions suivantes :

- les demandeurs d'emploi jeunes et adultes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi après 20 ans d'activité professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- l'action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme (formation du type BEP, BTS, DUT, ingénieur, ...), un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou une certification interne à l'entreprise,

les parties signataires conviennent que :

1. La durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois.

2. Quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures.

Les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance du prestataire de formation.

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats de travail définis à l'article

L. 981-1 du code du travail ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

16.4. La rémunération du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 981-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération dont le montant est fixé par la réglementation.

Article 17

La période de professionnalisation

17.1. L'objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation visée aux articles L. 982-1 et suivants du code du travail, équivalente au contrat de professionnalisation pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article 16.2 du présent accord.

17.2. Les bénéficiaires de la période de professionnalisation

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail ;

- les salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- les salariés handicapés, en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

17.3. Les actions de formation prioritaires

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation, les actions de formation ayant pour objet :

- l'élargissement ou l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ d'activité professionnelle ;
- la prise en compte des évolutions de l'emploi, des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l'évolution des systèmes de production ;
- l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- le positionnement ou l'évaluation du salarié avant la mise en place d'un parcours de formation en vue d'acquiescer ou de valider une nouvelle qualification ;
- le bilan de compétences et l'accès à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;
- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

17.4. La mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation peut être mise en place :

- soit à l'initiative de l'employeur ;
- soit à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre de l'utilisation du DIF et/ou de son compte épargne temps, lorsqu'il existe.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 932-1, IV, du code du travail sont applicables. Pendant la durée de la période, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

17.5. La rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 932-1, III, du code du travail.

TITRE V

L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS

Les travaux de l'observatoire national de l'évolution des emplois, qui est un observatoire prospectif mis en place dans le cadre de l'article 3 de l'accord du 23 février 2004, s'inscrivent dans la continuité des travaux de la CPNE de la branche.

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à ces travaux qui seront de nature à les aider dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Article 18

Les missions de l'observatoire

L'observatoire national de l'évolution des emplois apporte, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation des salariés des entreprises de l'industrie du caoutchouc.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche : dans un premier temps, l'observatoire recensera les données disponibles sur les métiers et les qualifications et recherchera celles qu'il serait opportun d'avoir ;
- assurer un suivi de leur évolution pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en terme de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper les transformations des métiers et leurs conséquences sur les qualifications ;
- communiquer auprès des entreprises sur les travaux menés.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux salariés d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE une fois par an.

L'observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel.

Les travaux et études de l'observatoire sont la propriété des parties signataires du présent accord. Ils sont tenus à la disposition des organisations syndicales de salariés siégeant à la CPNE de la branche qui peuvent les utiliser dans le cadre de leurs missions.

Article 19

La CPNE et le fonctionnement de l'observatoire

Les parties signataires rappellent que la CPNE, conformément à l'accord du 23 juin 2004, a un rôle de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi du secteur.

La CPNE définit le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire.

Elle valide les travaux de l'observatoire et définit les modalités de la communication des résultats auprès des entreprises.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par le syndicat national du caoutchouc et des polymères.

Article 20

La section paritaire professionnelle

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'une section paritaire professionnelle au sein d'un organisme agréé et pour sa mise en œuvre s'engagent à ouvrir, dans les plus brefs délais, une négociation.

Article 21

La mise en œuvre de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les partenaires sociaux de la branche se réuniront dans un délai de 3 ans à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. A cette occasion, un bilan sera réalisé et les partenaires sociaux examineront les aménagements à apporter à cet accord.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables que celles figurant au présent accord.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent de déléguer l'exécution des formalités de notification du présent accord au syndicat national du caoutchouc et des polymères.

La notification sera faite par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, par pli recommandé, au plus tard dans les 5 jours qui suivront la réception de l'adhésion effective de la dernière organisation syndicale signataire de l'accord.

Article 22

Le champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale du caoutchouc.

Fait à Paris, le 21 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)