



**Référence :** C.C.N.I.C.

**Date :** 8 novembre 2004

**Thème / Sous-thème :**

Enseignement - Formation / Formation continue

---

## **ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la branche des industries chimiques, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les dispositions du présent accord permettent de poursuivre et de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche depuis de nombreuses années au travers d'un dialogue social vivant et innovant notamment au sein de la CPNE et de l'OPCA de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans une perspective à moyen terme dans la branche des industries chimiques en France et en Europe.

En effet, les entreprises relevant de la branche des industries chimiques sont confrontées à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures qui ont un impact direct sur l'emploi et les qualifications des salariés. Les entreprises de la branche doivent être à même de sauvegarder leur compétitivité, de créer de la valeur pour assurer leur développement et leur pérennité.

Les parties signataires du présent accord réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'adaptation des entreprises et des salariés de la branche à l'environnement socio-économique national mais aussi européen et international. La formation est, en effet, une des conditions du maintien et de la croissance des industries chimiques, de la compétitivité de ses entreprises et donc d'une politique active de l'emploi. L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier des mêmes droits en matière de formation professionnelle.

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

Il convient de satisfaire tant les besoins des entreprises que les aspirations des salariés, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants. Les salariés doivent devenir des acteurs à part entière du développement de leurs compétences notamment avec la mise en place de l'entretien professionnel, du droit individuel à la formation, d'actions visant le développement des compétences dans le cadre du plan de formation et de périodes de professionnalisation.

Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront aux partenaires sociaux de la branche, aux entreprises et aux salariés de disposer des informations nécessaires à une meilleure compréhension des évolutions dans la branche et de leur impact sur l'emploi et la qualification des salariés. Ces travaux devraient aussi permettre le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

## **Chapitre I : La formation professionnelle dans les industries chimiques**

### **Article 1 : les priorités de branche**

Les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires :

- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, de favoriser le développement de leurs compétences.
- les actions de formation prévues par les accords du 20 mai 1992 et du 4 juillet 2002 sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité.
- la formation professionnelle des salariés des PME et TPE de la branche. A cet effet, les parties signataires conviennent, de développer leur action d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et de promouvoir, notamment dans le cadre de l'OPCA de branche, des actions de formation collectives.
- les actions au bénéfice des publics suivants :
  - les salariés n'ayant aucune qualification reconnue notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue par la CPNE de la branche,
  - les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi,
  - 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.

Ces priorités de branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quelque soit leur contrat de travail (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD).

### **Article 2 : le rôle de l'encadrement**

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que joue le personnel d'encadrement 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 des entretiens professionnels. Le personnel d'encadrement est, 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 dans les entreprises des industries chimiques 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 les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de gestion prévisionnelle des compétences,
- de conduite des entretiens professionnels,
- d'accompagnement de salariés notamment dans le cadre de la fonction tutorale,
- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs.

### **Article 3 : 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 le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son 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.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une qualification et d'une expérience professionnelle en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les tuteurs disposeront du temps nécessaire pour assurer leur fonction tutorale tout en continuant à exercer leur emploi.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions les tuteurs bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique. Les organisations signataires du présent accord rappellent que l'OPCA de branche dispose d'un module de formation des tuteurs à la disposition des entreprises.

Les entreprises valoriseront les fonctions des tuteurs, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale. Les compétences acquises par le salarié pourront figurer sur son passeport formation et être prises en compte dans son évolution professionnelle.

## **Article 4 : l'accueil et l'insertion des jeunes dans les entreprises**

Les parties signataires recommandent aux entreprises de développer l'accueil des jeunes en formation initiale comportant un stage ou une période de formation en entreprise en passant des conventions avec les établissements d'enseignement technique professionnel ou supérieur dispensant des formations préparant aux métiers des industries chimiques.

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

Le tutorat y contribuera notamment en ce qui concerne le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

## **Article 5 : les salariés âgés de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle**

Les entreprises sont incitées à 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 prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 7 ci-dessous, le représentant de 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 et/ou une période de professionnalisation envisagée selon les modalités prévues par le présent accord.

## **Article 6 : la formation et l'égalité professionnelle**

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires rappellent leur volonté de parvenir à l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, 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 de la branche.

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 aux actions de formation.

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'inscrit dans le dialogue social de la branche.

## **Chapitre II : L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle**

### **Article 7 : l'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel formalisé et réalisé par l'entreprise dans les conditions définies par un accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise. Parmi ces conditions, peuvent notamment figurer des dispositions relatives au délai de prévenance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié au cours duquel le salarié et l'employeur ou son représentant font le point sur l'activité professionnelle du salarié. A cette occasion peuvent être définies des actions de formation telles qu'une période de professionnalisation, une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), un bilan de compétences ou l'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) ...

Les conditions de réalisation de l'entretien professionnel seront étudiées par la CPNE de la branche qui pourra formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche.

### **Article 8 : 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 titulaire d'un CDI peut bénéficier, sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action peut être assurée dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du DIF.

#### **8-1 : le congé de bilan de compétences**

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan ou 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 sont réalisés par des organismes extérieurs aux entreprises et agréés conformément à la réglementation en vigueur.

## **8-2 : le plan de formation**

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de bilan de compétences constituent l'un des outils d'une politique active de formation au service du développement des compétences des salariés qu'il appartient aux entreprises d'intégrer dans leur plan de formation.

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur, il peut être réalisé, pendant le temps de travail.

## **8-3 : le DIF et le compte épargne temps**

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF et/ou du compte épargne temps pour suivre une action de bilan de compétences-

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il peut être réalisé, en dehors du temps de travail.

## **Article 9 : la validation des acquis de l'expérience**

Tout salarié de la branche peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir :

- un diplôme,
  - un titre à finalité professionnelle
  - ou une certification de qualification professionnelle,
- inscrits au répertoire national des certifications professionnelles
- une qualification validée par la CPNE de la branche.

Cette démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur, dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par les FONGECIF ou dans le cadre de l'utilisation du compte épargne temps.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant au moins 3 ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un CDI bénéficie, sous réserve de justifier d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Les organisations signataires demandent à l'OPCA de branche de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention notamment d'une qualification professionnelle reconnue par la CPNE de la branche.

Les modalités de mise en application du présent article seront étudiées par la CPNE de la branche qui pourra formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche.

## **Article 10 : le passeport formation**

Afin de permettre à chaque salarié de reconstituer son parcours professionnel, il convient de lui permettre d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Le passeport formation est un document personnel établi par le salarié et à son initiative. Il reste sa propriété et il en dispose sous sa responsabilité. Ce passeport peut également comporter des informations découlant de l'entretien professionnel.

Les conditions de mise en œuvre du passeport formation dans la branche des industries chimiques, seront étudiées par la CPNE de la branche qui pourra formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche.

## **Chapitre III : La formation tout au long de la vie professionnelle**

### **Article 11 : le plan de formation de l'entreprise**

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis à l'article 1 du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de formation. Le plan de formation est établi comme prévu aux articles 2-5 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

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, la nature des actions de formation proposées en distinguant :

1. les actions d'adaptation au poste de travail : toute action suivie dans ce cadre est réalisée pendant le temps de travail et donne lieu 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, la limite est de 4 % du forfait.
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, être réalisées en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié. 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 la limite est de 5% de leur forfait. Le refus du salarié

de participer à une action de formation ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord écrit 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 salarié 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 d'un 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.

Au cours d'une même année civile, et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et des heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure à 80 heures ou pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

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 du salarié concerné, conformément à la réglementation en vigueur.

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 à l'article 1 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 prospectif des métiers et des qualifications mis en place par le présent accord seront mis à la disposition des entreprises afin de les aider dans la mise en place de leur programme pluriannuel.

## **Article 12 : le droit individuel à la formation**

### **12-1 : les salariés bénéficiaires et la durée de la formation**

Les salariés des entreprises des industries chimiques, titulaires d'un CDI, bénéficient d'un droit individuel à la formation tel que prévu aux articles 2-12 et suivants de l'accord du 5 décembre 2003.

Le DIF s'applique à tous les salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à raison de 20 heures par année. Le DIF est plafonné à 120 heures sur 6 ans.

Les salariés qui justifient, au 31 décembre 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, d'un DIF à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.



Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent, après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non durant les 12 derniers mois dans l'entreprise, demander, pendant la réalisation de ce contrat, à bénéficier d'un DIF financé par le FONGECIF. La durée du DIF est calculée prorata temporis.

### **12-2 : les actions prioritaires**

Sont prioritaires au titre du DIF, les actions de formation ayant pour objet :

- l'élargissement ou l'acquisition d'une qualification (diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications validées par la CPNE de la branche ...),
- l'élargissement du champ d'activité professionnelle,
- la prise en compte des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l'évolution des systèmes de production,
- l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise,
- la remise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la CPNE de la branche,
- 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, notamment par la VAE,
- le bilan de compétences,
- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles,
- l'amélioration de la connaissance des accords de branche, organisées par des organismes de formation auxquels participent les organisations syndicales de salariés et/ou les organisations professionnelles d'employeurs.

### **12-3 : la mise en œuvre du DIF**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation en dehors du cadre de l'entretien professionnel, il doit adresser à son employeur sa demande par écrit au minimum trois 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 prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail).

L'accord sur le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Il prend en considération les priorités définies à l'article 12-2 et tient compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour le notifier ; son absence de réponse vaut acceptation de la demande.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation fixés par décret.

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Le DIF est réalisé en dehors du temps de travail. Un accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou un accord entre le salarié et l'employeur peut prévoir sa réalisation pendant le temps de travail.

#### **12-4 : l'information sur le DIF**

Chaque salarié est informé par écrit, une fois par an, des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

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

#### **12-5 : Transférabilité du DIF**

En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise à une autre entreprise relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et appartenant au même groupe, au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les droits au DIF acquis chez son précédent employeur.

### **Article 13 : le contrat de professionnalisation**

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.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail :

- 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 figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche,

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat.

Les activités du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur dans l'entreprise.

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par accord de branche.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation selon les modalités prévues à l'article L934-4 du code du travail.

#### **13-1 : les publics et les durées des contrats de professionnalisation**

- Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comportant une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois. Ce contrat peut être proposé :
  - aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale,
  - aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- La durée du contrat peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :
  - 1- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
    - les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
    - les demandeurs d'emploi ayant 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 de leur activité professionnelle,
  - 2- soit lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue par la CPNE de la branche.

### **13-2 : la durée de la formation**

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.

Quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation, les actions peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1500 heures, pour les publics et les actions suivantes :

- 1- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
  - les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
  - les demandeurs d'emploi ayant 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.

**soit lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue par la CPNE de la branche.**

Ces actions 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.

### **13-3 : la rémunération du salarié**

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche correspondant à l'emploi occupé et en tout état de cause une rémunération au moins égale au SMIC.

2

L'employeur et le bénéficiaire du contrat peuvent convenir lors de la conclusion du contrat de dispositions plus favorables.

### **Article 14 : la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualification et compétences ainsi que le maintien dans l'emploi de salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Cette période de professionnalisation peut être mise en place :

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

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 comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation selon les modalités prévues à l'article L934-4 du code du travail.

### **14-1 : l'objet de la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail :
  - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles,
  - une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de branche,
  - une qualification professionnelle reconnue par la CPNE de la branche.
- soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche. Cette dernière examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés de la branche.

## **14-2 : les salariés concernés**

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par la CPNE de la branche,
- aux salariés rencontrant, dans leur emploi, des difficultés d'adaptation,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et justifiant d'un an d'activité dans l'entreprise qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi,
- aux salariés pouvant ou devant bénéficier d'une promotion,
- aux salariés souhaitant acquérir une qualification validée par la CPNE de la branche,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.
- aux salariés reconnus définitivement inaptes à leur poste par le médecin du travail,

## **14-3 : 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 (diplômes, titres, qualifications validées ..),
- 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,
- la remise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la CPNE de la branche,
- le positionnement ou l'évaluation du salarié avant la mise en place d'un parcours de formation en vue d'acquérir ou de valider une nouvelle qualification, notamment par la VAE,
- le bilan de compétences pour les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans,
- L'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

## **14-4 : la durée et le contenu de la période de professionnalisation**

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Lorsque les actions de la période de professionnalisation se déroulent, en tout ou partie, en dehors du temps de travail l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire dans la limite de 500 heures de formation. Pour être financée sur ces bases par l'OPCA, la période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 70 heures. Lorsqu'un salarié accepte d'utiliser son droit individuel à la formation, d'une durée au moins égale à 40 heures, l'entreprise peut lui proposer un complément d'heures de formation, en tant que de besoin, dans le respect de la durée minimum précisée ci-dessus.

#### **14-5 : 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 au III de l'article L 932-1 du code du travail.

### **Article 15 : l'apprentissage**

L'apprentissage est pour les jeunes un moyen d'accès privilégié à la profession permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue favorisant son insertion.

Les parties signataires sont attachées au développement d'une politique cohérente et dynamique en matière d'apprentissage et de formation initiale.

Les parties signataires conviennent que l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'apprentissage, pour la période d'application restant à courir, répond aux dispositions de l'article L 983-4 du code du travail en ce qui concerne la part et les conditions d'affectation de fonds par l'OPCA de branche pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

### **Article 16 : le congé individuel de formation**

Les dispositions des articles 2-15 et suivants de l'accord du 5 décembre 2003 s'appliquent aux salariés des entreprises des industries chimiques.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un CDI, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF un salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

Les priorités définies par le présent accord seront communiquées aux FONGECIF comme constituant des priorités pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ont accès au congé individuel de formation selon des modalités spécifiques précisées aux articles 2-38 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## **Chapitre IV : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques**

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire de branche destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, tant au niveau national, régional, européen qu'international, afin d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers voire la disparition de certains.

Cet observatoire s'inscrit dans la continuité des travaux de l'observatoire paritaire des métiers constitué au sein de la CPNE de la branche.

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

### **Les missions de l'observatoire**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications 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 chimique. Cette démarche devrait permettre de développer une approche anticipatrice des compétences.

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,
- s'assurer de l'adéquation de l'offre de formation aux besoins des entreprises et si nécessaire susciter des offres de formation adaptées,
- participer à l'éclairage nécessaire des entreprises et des instances régionales notamment en vue de la mise en place de contrats d'objectifs.

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, ainsi qu'à la disposition de l'OPCA de branche.

Les travaux et études de l'observatoire sont la propriété de l'UIC et des Fédérations associées signataires du présent accord. Ceux-ci 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.

### **Le fonctionnement de l'observatoire**

Il est constitué au sein de la CPNE de la branche un groupe technique paritaire constituant le comité de pilotage paritaire de l'observatoire. Le comité de pilotage se réunit deux fois par an.

Ce comité de pilotage paritaire comprend un collège salarié composé d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national, et un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants. Les suppléants peuvent participer aux réunions du comité de pilotage paritaire au côté du titulaire, dans ce cas ils n'ont pas voix délibérative.

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

Les missions du comité de pilotage paritaire sont les suivantes :

- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire,
- élaboration du cahier des charges des études décidées et choix du prestataire sur appel d'offres,
- validation des travaux,
- définition des modalités de la communication des résultats auprès des entreprises,
- mise au point de préconisations présentées à la CPNE de la branche.

Les décisions sont adoptées si, respectivement, dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents.

Le secrétariat et la gestion de l'observatoire sont assurés par l'UIC.

### **Le financement de l'observatoire**

L'observatoire est financé par un prélèvement sur les cotisations de 0,5% et de 0,15 % collectées par l'OPCA de branche dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. Des financements complémentaires pourront être recherchés notamment au niveau régional et européen.

Le commissaire aux comptes de l'OPCA de branche certifie les comptes annuels de l'observatoire de branche.



## **Chapitre V : La CPNE de la branche**

La CPNE de la branche assure les fonctions dévolues aux CPNE par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par l'accord sur l'emploi du 15 janvier 1991.

Dans le cadre du présent accord, la CPNE de la branche est plus particulièrement chargée de :

- Emettre des recommandations aux partenaires sociaux de branche en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes (article 6),
- Etudier les conditions de réalisation de l'entretien professionnel et formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche (article 7),
- Etudier les modalités de mise en application de la validation des acquis de l'expérience et formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche (article 9),
- Etudier les conditions de mise en œuvre du passeport formation dans la branche des industries chimiques et formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche (article 10),
- Actualiser le dispositif existant des qualifications validées par la CPNE pour en assurer le développement, et présenter celles-ci au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Définir les objectifs de professionnalisation qui permettent aux salariés de participer à une action de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (article 14-1),
- Créer en son sein un groupe technique paritaire qui constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques,
- Etudier les préconisations présentées par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques et faire des recommandations en tant que de besoin,
- Définir la liste des CFA susceptibles de bénéficier de subventions par l'OPCA de la branche et examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis.

Chaque année, l'OPCA de branche présente à la CPNE son bilan d'activité qui comprend des éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

Les partenaires sociaux examineront les suites à donner, dans un délai de six mois, aux propositions formulées par la CPNE en application des dispositions ci-dessus.

## **Chapitre VI : Les dispositions financières**

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

**Article 17 : les contributions des entreprises employant au minimum 10 salariés**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 les entreprises employant au moins 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence conformément aux dispositions de l'article L 951-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- Un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent,
- Un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de branche, pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord à savoir :
  - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation,
  - les actions de formation de tuteur,
  - l'exercice de la fonction tutorale,
  - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires par le présent accord au titre du DIF,
  - les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis dans les conditions prévues au présent accord,
  - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les conditions prévues au présent accord.
- le solde de la contribution non utilisée au titre du plan de formation sera versé à l'OPCA de branche.

## **Article 18 : les contributions des entreprises employant moins de 10 salariés**

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L 952-1 du code du travail une contribution minimale équivalente à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004,
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA de branche.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
  - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation,

- les actions de formation de tuteur,
  - l'exercice de la fonction tutorale,
  - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires par le présent accord au titre du DIF,
  - les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis dans les conditions prévues au présent accord,
  - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les conditions prévues au présent accord.
- A concurrence du solde du montant des versements :
    - les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
    - les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF,
    - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail,
    - et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

## **Chapitre VII : Les dispositions diverses**

### **Article 19 : la mise en œuvre de l'accord**

Les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation sont applicables au 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Les autres dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

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

Le présent accord à durée indéterminée fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Il remplace les accords du 28 avril 1993 et 25 février 1985 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les industries chimiques.

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.

### **Article 20 : 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 des industries chimiques.

### **Article 21 : l'OPCA de branche**

L'OPCA de branche au sens du présent accord est l'organisme paritaire agréé créé par un accord collectif spécifique. A la date de signature du présent accord il s'agit de l'accord collectif du 16 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme paritaire agréé interbranches industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique.

Fait à Puteaux, le 8 novembre 2004

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - **F.C.E.-C.F.D.T.**

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.**

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – **C.M.T.E.-C.F.T.C**

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **F.N.I.C.-C.G.T.**

FEDECHIMIE - **C.G.T.-F.O.**

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (**U.I.C.**)

SYNDICAT FRANCAIS DES ENDUCTEURS, CALANDREURS ET FABRICANTS DE REVETEMENTS DE SOLS ET MURS (**S.F.E.C.**)

CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (**C.S.P.**)

CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (**C.S.R.**)

FEDERATION DES INDUSTRIES DE LA PARFUMERIE (**F.I.P.**)

FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET ADHESIFS (**F.I.P.E.C.**)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (**F.N.C.G.**)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-CHIMIQUES ET CONNEXES (**F.N.I.E.E.C.**)

SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PHOTOGRAPHIQUES (**S.E.T.P.**)

UIC/Département Social, Emploi, Formation



Reproduction même partielle interdite, sauf à l'intérieur des établissements adhérents