

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2004 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES ENTREPRISES DE LA PLASTURGIE

PREAMBULE

Les travaux d'étude réalisés ces dernières années, notamment dans le cadre du contrat d'études prospectives de 2003, ont mis en évidence que la Plasturgie française est aujourd'hui à un tournant décisif de son devenir.

Dans le but de maintenir et d'améliorer son positionnement concurrentiel sur le marché européen et international, elle est en effet contrainte d'engager un important mouvement de structuration pour les prochaines années.

Face aux évolutions de plus en plus fortes telles que le resserrement du nombre de fournisseurs ou la concentration des marchés, les entreprises de la plasturgie doivent offrir des gammes de plus en plus évoluées, des services à forte valeur ajoutée et une spécialisation sur des produits (produit propre ou produit client).

Dans ce cadre, l'acquisition de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire est primordiale. Elle passe notamment par l'innovation, la maîtrise de la conception ou l'implication en amont dans la co-conception, par le développement des compétences en marketing et en veille, par la mise en place d'outils d'analyse de la valeur, par la maîtrise des achats et des flux logistiques, par l'organisation en équipes projets, par la maîtrise et la protection du process ou du produit et de la qualité.

Par ailleurs, la problématique de l'attractivité, déjà récurrente depuis plusieurs années, devient cruciale pour l'avenir de la branche si elle souhaite poursuivre dans de bonnes conditions son développement. En effet, à la pénurie de compétences et aux difficultés de recrutement dans certains bassins d'emploi, s'ajoute un défi majeur à très court terme, celui de l'évolution démographique (réduction de la population active, forte concurrence attendue entre branches et secteurs d'activité pour attirer et fidéliser des talents de moins en moins nombreux...).

L'anticipation que réclame la gestion des départs et les transferts de compétences (départ en retraite d'un flux croissant d'actifs, vieillissement des salariés sur les postes de travail) en concomitance avec l'intégration constante de compétences nouvelles vers plus de qualité et de valeur ajoutée est une préoccupation majeure pour toute la profession.

La formation est un enjeu crucial pour permettre l'accès aux salariés à des formations qualifiantes, diplômantes et professionnelles. Elle doit contribuer à les rendre plus acteurs de leur évolution professionnelle et de leur évolution de carrière.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de formation de la branche, comme un levier de développement durable des entreprises de la profession, et présenter le droit individuel à la formation comme une priorité.

Les objectifs et actions à poursuivre dans cette perspective sont multiples :

- asseoir le positionnement et l'attractivité des métiers de la Plasturgie dans l'espace européen,
- rapprocher la formation initiale et la formation continue dans l'optique de la formation tout au long de la vie,
- améliorer et développer les filières et les dispositifs de formation tous niveaux, du CAP aux diplômes d'ingénieurs,
- développer la formation en alternance, notamment dans le cadre de l'apprentissage, et le tutorat,
- renforcer la formation de l'encadrement intermédiaire, et ce, au-delà des fonctions d'animation d'équipe : compétences en animation de productivité, en procédés de production, en méthode de gestion d'atelier et de flux,
- faire de la formation une pratique managériale de fidélisation des salariés, au-delà de l'acquisition ou de la mise à jour des connaissances,
- permettre un accès plus large à la formation continue et à sa validation afin de favoriser la montée en qualification des personnels qui en sont dépourvus, particulièrement au sein des plus petites entreprises.

L'implication et la mobilisation des entreprises dans ce sens est essentielle. Compte tenu du tissu industriel majoritairement constitué de PME, il importe pour ce faire de développer l'ensemble des outils concourant non seulement à les informer et les sensibiliser sur les moyens mis à leur disposition, mais également à les aider à se repérer face aux perspectives d'évolution du secteur.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA de la branche, Plastifaf, dans la diffusion d'information et de conseils auprès des entreprises de la branche et impulser une nouvelle dynamique à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers et des emplois, en articulation étroite avec la CNPE.

En conséquence et considérant :

- l'importance que les parties attachent à la formation, dans la poursuite des accords conclus depuis 1983,
- la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1 L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie (anciennement Transformation des Matières Plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Il vise la déclinaison des dispositions de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et de celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales et notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires. Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement de la Plasturgie relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Titre I
Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

Article 2 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Pour lui permettre d'être acteur dans 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 réalisé par l'entreprise et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct ou le supérieur de celui-ci.

Cet entretien, doit permettre de faire émerger les attentes réciproques, de l'employeur et du salarié, et d'apprécier l'écart entre les compétences détenues par le salarié et les compétences nécessaires que réclament son emploi. Il poursuit un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet individuel d'évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, DIF, CIF, période de professionnalisation ;
- alimenter la démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences au sein de l'entreprise.

Il se déroule indépendamment ou, le cas échéant, est juxtaposé à l'entretien annuel d'évaluation mis en œuvre dans l'entreprise. Pour ce qui concerne la formation, il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, signé des deux parties. Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d'exprimer ses remarques, ses points d'accord et de désaccord soit sur les propositions faites par l'entreprise, soit sur la prise en compte par l'entreprise de ses propositions.

La CNPE devra proposer une trame de ce document d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises de la branche qui souhaiteront l'utiliser. La CNPE devra 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 professionnel comme une clé essentielle pour la réussite de l'ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, notamment celle relatif au droit

individuel à la formation (DIF), les parties signataires s'engagent à promouvoir cette disposition et à mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d'accompagnement, par l'intermédiaire de l'OPCA Plastifaf.

Le nombre d'entretiens professionnels réalisés chaque année sera communiqué aux instances représentatives du personnel, en distinguant ceux qui aboutissent à un accord et ceux qui aboutissent à un désaccord, à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Article 3 LE PASSEPORT FORMATION

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Les parties signataires s'engagent par ailleurs à préciser, d'ici le 31.12.2005, les conditions de mise en œuvre de cette mesure, compte tenu notamment des dispositions du futur accord national interprofessionnel.

Article 4 LE BILAN DE COMPETENCES

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, dans le cadre d'une démarche individuelle, mis en œuvre en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation, ou par le plan de formation.

Ces actions de bilan 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.

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un plan de formation efficient et dans la mise en œuvre d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA Plastifaf à :

- développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur le réseau des prestataires labellisés ;
- apprécier parmi les critères de prise en charge de l'OPCA Plastifaf, dans le cadre du financement d'une action relevant de la professionnalisation ou du DIF, la réalisation ou non d'un bilan de compétences en amont de la demande de formation ;

Le nombre de bilans de compétences réalisés chaque année sera communiqué aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Titre II

Les outils de formation tout au long de la vie

Article 5 LE PLAN DE FORMATION

Sous réserve des dispositions sociales & fiscales, les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Il en est de même pour les salaires et charges sociales correspondants, ainsi que l'allocation formation.

Lors de la consultation des instances représentatives du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail. Celles-ci sont nécessairement mises en œuvre sur le temps de travail.
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés. Celles-ci sont en principe mises en œuvre pendant le temps de travail, conformément aux dispositions de l'article L 932-1 du code du travail.
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Après trois années de mise en œuvre, un bilan des pratiques des entreprises sera réalisé par l'OPCA Plastifaf dans l'objectif de construire en CNPE un guide méthodologique.

Article 6 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

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

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

Après quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à 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.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Elles conviennent en outre de définir, d'ici le 31.12.2005, les modalités de déclinaison de ce dispositif au sein de la Plasturgie, en lien avec le résultat de la négociation nationale

interprofessionnelle sur ce thème et avec les dispositifs existants ou les expérimentations en cours au sein de la branche (EAPP, etc...).

Article 7 LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures dont les modalités d'application restent à préciser par décret. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

La période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail. Le salarié doit préciser dans sa demande par écrit, s'il souhaite faire la formation pendant ou en dehors du temps de travail.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée qui justifient, au 1^{er} janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1^{er} janvier 2005, prorata temporis ;

Les salariés qui seront titulaires, après la date du 1^{er} janvier 2005, d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, prorata temporis.

En cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L.439-1 du code du travail, et relevant du même champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

En cas de licenciement ou démission d'un salarié, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation dans une entreprise relevant de la convention collective nationale de la plasturgie peuvent être conservées par le salarié dans une nouvelle entreprise relevant du même champ d'application la convention collective nationale de la plasturgie, s'il y a un accord écrit entre le salarié et le nouvel employeur.

A l'initiative du salarié, le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF et sa mise en œuvre sont arrêtés, soit après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 2, soit après une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande du droit individuel à la formation porte sur une action de formation, ils doivent comporter les mentions suivantes : objectifs de la formation, nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (notamment si le salarié souhaite réaliser la formation hors ou pendant le temps de travail), durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action, dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'accord ou la demande du droit individuel à la formation porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire.

L'accord ou la demande du droit individuel à la formation porte sur une action de validation des acquis de l'expérience, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certification de qualification postulé, dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse motivée, l'absence de réponse valant acceptation.

Les actions éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CNPE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.
- Les actions de bilan de compétences et/ou VAE

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est 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 de droits annuels acquis au prorata temporis.

Chaque salarié est informé annuellement, par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF selon les modalités d'information déterminées au niveau de l'entreprise.

Les frais de ces actions (formation, accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas) correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, ainsi que les frais de rémunération et l'allocation formation sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les priorités définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF visent l'acquisition de nouvelles compétences et de nouveaux savoir-faire. Elles passent notamment par l'innovation, la maîtrise de la conception ou l'implication en amont dans la co-conception, par le développement des compétences en marketing et en veille, par la mise en place d'outils d'analyse de la valeur, par la maîtrise des achats et des flux logistiques, par l'organisation en équipes projets, par la maîtrise et la protection du process ou du produit et de la qualité. Sont également définies comme prioritaires les actions de formation d'alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme.

Ces priorités pourront être redéfinies par la CNPE en lien avec les résultats des études de l'observatoire national paritaire prospectif des métiers et des emplois de la branche.

Les actions co-construites entre l'employeur et le salarié, notamment lors de l'entretien professionnel, les actions de formation s'inscrivant dans les priorités de formation citées ci-dessus ainsi que celles entrant dans le cadre de la période de professionnalisation pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA Plastifaf au titre des actions prioritaires de la branche dans le cadre du 0,5% visé à l'article L.951-1 du code du travail, sous réserve des affectations financières décidées par le conseil d'administration de l'OPCA Plastifaf.

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du Droit Individuel à la Formation prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L.931-15 du code du travail, selon les modalités prévues par la loi.

Les instances représentatives du personnel, à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation, seront informées du nombre de DIF acceptés et refusés, et de leur mise en œuvre.

Article 8 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de seize à vingt cinq ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un Certificat de Qualification Professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CNPE.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'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 est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois notamment pour :

- tous jeunes ou demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- la préparation des certifications reconnues comme prioritaires par la CNPE, notamment pour les formations diplômantes.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Les parties signataires confient à la CNPE le soin d'établir la liste des actions et des publics susceptibles de bénéficier d'une durée de formation ou d'accompagnement pouvant aller au-delà de 25 % et jusqu'à 50% de la durée du contrat et/ou donnant lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA Plastifaf.

Elles confient en outre à la CNPE, en lien avec les instances paritaires de l'OPCA Plastifaf le soin de déterminer et de réviser chaque année les différents montants forfaitaires de prise en

charge des coûts d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation réalisés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum qui ne peut être inférieur aux taux légaux fixés par le décret n°2004-968 du 13 septembre 2004, majorés de 5 points. A la date de la signature de l'accord :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 60% du SMIC
- Salariés âgés de 21 ans et plus : 75% du SMIC

Pour les titulaires d'un bac pro, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 70% du SMIC
- Salariés âgés de 21 ans et plus : 85% du SMIC

Article 9 LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles considèrent que donneront lieu à une participation financière de l'OPCA Plastifaf au titre des actions prioritaires de la branche les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CNPE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective,
- toute action dont l'objectif de professionnalisation est régulièrement défini par la CNPE,
- toute action ouverte aux publics suivants :
 - les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
 - les salariés qui, après quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
 - les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
 - les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental,
 - les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail,
 - les travailleurs handicapés.

Quel que soit l'objectif poursuivi ou le public bénéficiaire, l'action de professionnalisation devra, pour être prise en charge par l'OPCA Plastifaf, être réalisée sur une durée minimale de 80 heures, successives ou non sur une ou plusieurs années.

Cette prise en charge portera sur tout ou partie des coûts de formation, sur la base de montants forfaitaires déterminés chaque année par la CNPE, en lien avec les instances paritaires de l'OPCA Plastifaf.

La mise en œuvre de cette période doit prendre appui sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Dans cette perspective, seront encouragées :

- les actions précédées de la réalisation d'un bilan de compétences,
- et/ou celles mobilisant l'intervention d'un tuteur formé,
- et/ou celles impliquant une action de validation des acquis de l'expérience.

Sera également encouragée l'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés (le plan de formation et le DIF).

Article 10 LE TUTORAT

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au rôle des tuteurs dans l'accompagnement des jeunes, des salariés inscrits dans un contrat ou une période de professionnalisation, des salariés temporaires et tout salarié engagé dans une démarche de VAE et/ou d'évolution des compétences.

Elles rappellent que les tuteurs plasturgie chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement du parcours éducatif de l'apprenant sont désignés par le chef d'entreprise en raison de leurs compétences : les tuteurs sont choisis parmi les salariés volontaires et doivent justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il s'agit de salariés qui assurent notamment des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui veillent à la transmission du savoir-faire, qui animent éventuellement une ou plusieurs équipes de travail. Ils sont en relation avec les correspondants de l'éducation nationale et le délégué de la plasturgie pour la formation. Ils assurent le suivi de la progression du stagiaire en fonction du programme pédagogique prévu par le référentiel d'emploi du diplôme et guident les jeunes et les salariés pendant leur séjour dans l'entreprise. Ils concourent avec la hiérarchie concernée à la désignation des salariés de l'entreprise avec lesquels les stagiaires travaillent directement.

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

Les parties signataires souhaitent que toute signature de contrat de professionnalisation soit obligatoirement accompagnée de la désignation d'un tuteur qui sera formé si nécessaire à l'exercice de cette mission. Elles demandent également aux entreprises de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place des actions de formation pour les tuteurs dans les entreprises.

Pour information, l'OPCA Plastifaf met à la disposition des entreprises un module de formation tutorale spécifique « *Tuteur en Plasturgie* ».

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte l'exercice d'une fonction tutorale, en prévoyant notamment :

- d'adapter l'organisation et la charge de travail des salariés-tuteurs,
- de veiller à ce que les salariés puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission à

- l'occasion des actions de validation des acquis de l'expérience,
- de prendre en compte l'exercice de toute fonction tutorale dans le déroulement de carrière du salarié à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs, ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA Plastifaf, sur la base de montants forfaitaires déterminés chaque année par la CNPE, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCA Plastifaf.

Titre III

Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

L'insertion des jeunes constitue un enjeu fondamental pour la branche de la Plasturgie afin de poursuivre son développement dans de bonnes conditions.

Dans cette perspective, les parties signataires entendent encourager l'accueil et la formation des jeunes au sein des entreprises de la Plasturgie, que ce soit dans le cadre des stages école, des séjours découverte, de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

Elles s'engagent dans ce sens à poursuivre les efforts entrepris pour la promotion des métiers de la Plasturgie et des filières de formation, au travers notamment des dispositifs suivants :

- Accueil de jeunes des classes de 4^{ème} et 3^{ème} dans les entreprises de la Plasturgie,
- Développement de nouveaux outils de communication (vidéo, livret, forum),
- Création d'une seconde plate-forme mobile « *Destination Plasturgie* »,
- Renforcement du partenariat avec les organismes de formation, d'information et d'orientation

Article 11 L'APPRENTISSAGE

Les parties signataires considèrent l'apprentissage comme l'une des voies les plus efficaces pour permettre le transfert des savoirs, savoir-faire et comportements requis pour chaque niveau de qualification professionnelle et garantir l'insertion professionnelle des jeunes.

C'est pourquoi elles entendent privilégier l'apprentissage comme moyen d'acquisition des qualifications et des diplômes notamment de la Plasturgie et invitent les entreprises à développer leurs actions en la matière, notamment en direction des diplômés d'ingénieur.

Elles s'engagent par ailleurs, en partenariat avec les centres de formation concernés, à veiller au respect de l'équilibre des niveaux de formation préparés (CAP, BEP, Bac pro, BTS, licence professionnelle et diplôme d'ingénieur), en adéquation avec les besoins de la branche.

Les parties signataires confient en outre à l'OPCA Plastifaf le soin de participer au développement des moyens d'information relatifs aux dispositifs de formation tout au long de la vie en direction des jeunes apprentis afin qu'ils aient pleinement connaissance des diverses possibilités d'évolution professionnelle au sein de la branche.

Titre IV Les dispositions financières

Article 12 LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES EMPLOYANT 10 SALARIES ET PLUS

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L.951-1 du Code du Travail, à compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, une part minimale, dont le taux en vigueur est à ce jour de 1,60 %, du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette contribution minimale, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit effectuer, avant le 1er mars de l'année suivante, les versements suivants :

- un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation à compétence interprofessionnelle et régionale (FONGECIF) dont elle relève ;
- un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Plastifaf, pour assurer le financement des priorités définies, incluant notamment :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers et des emplois de la plasturgie.

Les modalités de répartition de cette contribution seront déterminées chaque année par la CNPE, sur proposition des instances paritaires de l'OPCA Plastifaf.

- un versement correspondant à tout ou partie, selon l'option choisie, au solde de leur contribution (0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence) à l'OPCA Plastifaf, en vue de financer les dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, incluant notamment :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, du contrat ou de la période de professionnalisation,
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent que les entreprises ayant choisi l'option A sont tenues de verser à l'OPCA Plastifaf au minimum 95% de leur contribution légale au titre de leur plan de formation.

Ces entreprises conservent l'initiative de leur plan de formation, mais ne peuvent engager leurs dépenses de formation qu'avec l'accord de l'OPCA Plastifaf. Elles peuvent en outre bénéficier des fonds mutualisés dans les conditions fixées par les statuts de l'OPCA Plastifaf. Il leur sera appliqué une déduction d'une contribution conventionnelle de 0 à 0.20% paramétrable par l'OPCA Plastifaf.

Les dépenses de formation sont prises en charge par l'OPCA Plastifaf qui les règle

directement aux organismes de formation, et rembourse les entreprises pour les dépenses qu'elles ont engagées sur présentation de justificatifs.

Les entreprises ayant choisi l'option B gèrent la totalité des sommes correspondant au solde de leur contribution selon le taux en vigueur (à ce jour, 0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence). Elles sont toutefois tenues de verser à l'OPCA Plastifaf une contribution de 0 à 0,2 %, paramétrable par l'OPCA Plastifaf, ainsi que les reliquats éventuels non dépensés en fin d'exercice, qu'elles pourront utiliser dans le cadre du fonds mutualisé.

Article 13 LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIES

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L.951-1 du Code du Travail, les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à :

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

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA Plastifaf. Elle est affectée :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des priorités définies au niveau de la branche, incluant notamment :
 - les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
 - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers et des emplois de la plasturgie.
- à concurrence du solde du montant des versements, au financement :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF),
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - et plus généralement, des actions de formation de leurs salariés.

Titre V

Le rôle des instances paritaires nationales

Article 14 LA COMMISSION PARITAIRE PLENIERE

A compter de la date de signature du présent accord, il est procédé tous les trois ans à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle continue, conformément à l'article L.934-2 du Code du travail.

Confiée au soin de la commission paritaire plénière, cette négociation pourra notamment prendre appui sur le bilan de la mise en œuvre des décisions arrêtées au cours des trois années précédentes par la CNPE, compte tenu notamment des données communiquées par l'OPCA Plastifaf et par l'observatoire national paritaire des métiers et des emplois.

Article 15 LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI (CNPE)

Les parties signataires entendent renforcer les missions de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la formation (CNPE) telles que définies à l'article 5 de l'annexe II du 5 novembre 1969 relative aux clauses générales de la convention collective, afin que celle-ci puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion, de coordination et de suivi des dispositions prévues au sein du présent accord.

La CNPE a également pour missions de :

- proposer la politique générale de formation professionnelle continue dans la profession, les réunions plénières demeurant l'instance décisionnaire de la politique de la branche ;
- formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie définis au sein du présent accord (plan de formation, DIF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- préconiser les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience, compte tenu notamment du bilan des expérimentations en cours au sein de la Plasturgie ;
- définir les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- déterminer le montant des forfaits horaires proposés par les instances paritaires de l'OPCA Plastifaf pour la prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation ;
- élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation.
- Suivre, en lien avec l'observatoire national paritaire des métiers et des emplois de la plasturgie, la mise en place du présent accord dans les entreprises d'un point de vue quantitatif et qualitatif notamment le nombre de DIF mis en œuvre, le nombre d'entreprises concernées, etc.

Article 16 L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE, PLASTIFAF

Les parties signataires rappellent que l'OPCA Plastifaf a pour mission de :

- collecter, gérer les fonds versés par les entreprises, quel que soit leur effectif, au titre de la professionnalisation et du DIF et répartir les fonds mutualisés correspondants ;
- collecter et gérer les fonds versés par les entreprises, quel que soit leur effectif, au titre du plan de formation et répartir les fonds mutualisés correspondants ;
- coordonner et adapter les moyens de formation selon les besoins de la profession et les intérêts des salariés ;
- contribuer au développement d'actions de formation répondant aux besoins des entreprises de la branche ;
- mener, d'une façon générale, toutes actions susceptibles d'étendre et d'améliorer la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la Plasturgie, dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur et des textes conventionnels.

Considérant en outre que l'appropriation des changements introduits par les dispositions du présent accord par l'ensemble des chefs d'entreprise et des salariés visés constitue une clé essentielle pour la réussite de politique de formation de la branche, les parties signataires entendent réaffirmer le rôle de l'OPCA Plastifaf dans l'élaboration et la diffusion de tout support d'information sur les moyens de formation existants à destination des chefs d'entreprise et des salariés.

Article 17 L'OBSERVATOIRE NATIONAL PARITAIRE DES METIERS ET DES EMPLOIS

L'Observatoire des métiers et des emplois de la plasturgie est un outil technique dont la finalité est de donner des éléments d'information objectifs et actualisés à la branche et d'apporter notamment aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance.

Pour ce faire, deux types de missions générales lui sont dévolus :

- assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- réaliser des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans la plasturgie afin d'apporter un support d'aide à la décision en matière notamment d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à rechercher les moyens de réactiver les travaux de l'observatoire créé par l'accord du 26 octobre 1994 afin qu'il puisse remplir pleinement ses missions.

Titre VI
L'information des salariés et des petites entreprises

Article 18 L'INFORMATION DES SALARIES

Les parties signataires invitent l'OPCA Plastifaf à mettre en œuvre et à prendre en charge financièrement les actions d'information suivantes :

- les actions d'information des jeunes sur les métiers et les parcours de formation ouverts au sein de la branche, en partenariat avec la Fédération de la Plasturgie ;
- les actions d'information et de sensibilisation des salariés sur les différents outils d'orientation et de formation existants.

Article 19 L'ACCOMPAGNEMENT DES PETITES ENTREPRISES

Afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord (notamment bilan de compétences, passeport formation, DIF, etc), des moyens d'information spécifiques seront développés par l'OPCA Plastifaf en faveur des petites entreprises.

Par ailleurs, afin de tenir compte des besoins particuliers des petites entreprises de la branche, définies comme celles employant moins de 20 salariés, les parties signataires invitent l'OPCA Plastifaf à mobiliser son réseau régional en vue de proposer la réalisation d'un bilan-diagnostic des besoins en formation, aux chefs d'entreprises intéressés.

La recherche de co-financements et de partenariats avec des réseaux d'experts sélectionnés par les instances paritaires de l'OPCA Plastifaf sera à ces fins encouragée.

Titre VII
Dispositions diverses

Article 20 LA DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent de se réunir avant le 31.12.2006 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'accord seront définis par la CNPE.

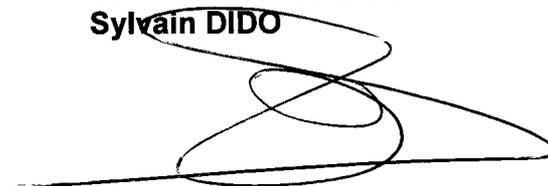
Article 21 ENTREE EN VIGUEUR ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et sera placé dans l'avenant formation de la convention collective nationale de la plasturgie. Le présent accord sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Pour la Fédération de la Plasturgie
Laure BEVIERRE



**Pour la Fédération Nationale des Cadres
de la Chimie "CFE CGC"**
Sylvain DIDO

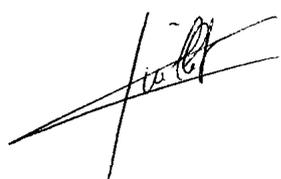


Pour la C.M.T.E.-C.F.T.C.
Patrick CARPIER



**Pour la Fédération Nationale
des Industries Chimiques "CGT"**
Eric JUNCKER

**Pour la Fédération Nationale
de la Chimie "CGT-FO"**
Hervé QUILLET



**Pour la Fédération
Chimie-Energie "CFDT"**
Pierre-Michel ESCAFFRE

