

Accord
relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie
et au développement des compétences dans les industries chimiques

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche des industries chimiques, de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (n° 2014-288).

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 à travers un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC) et de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Les entreprises des industries chimiques sont confrontées à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures. Celles-ci doivent donc être à même de sauvegarder, de renforcer leur compétitivité et d'innover pour assurer leur développement et leur pérennité. Le développement de la qualification des salariés est une composante essentielle de ces évolutions.

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 en France, de la compétitivité de leurs entreprises et d'une politique active en faveur 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 enjeux, les parties signataires du présent accord ont défini les modalités de mise en œuvre de la politique de la branche en matière d'information, d'orientation, de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie en s'appuyant, notamment, sur les travaux de l'OPIC. Dans ce cadre, il convient de répondre tant aux besoins des entreprises qu'aux aspirations des salariés, en matière de formation, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants. A cet égard, les salariés sont acteurs de leur évolution professionnelle et de leur formation.

La reconnaissance et le développement des connaissances doivent être poursuivis notamment par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP), la

validation des acquis de l'expérience (VAE) et le compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires soulignent la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés.

Les travaux de l'OPIIC permettront aux partenaires sociaux de la branche, aux entreprises, aux salariés, aux demandeurs d'emploi, à l'OPCA de branche et aux acteurs de l'orientation tout au long de la vie de disposer des informations nécessaires à une meilleure compréhension des évolutions de la branche et de leur impact sur l'emploi et la qualification des salariés.

TITRE 1 : Objectifs et priorités de branche pour l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1 : Objectifs de la formation professionnelle dans les industries chimiques

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie doit notamment concourir à :

- assurer la qualification des salariés nécessaire au développement des industries chimiques ;
- développer l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un accroissement de leurs compétences et de leur qualification ;
- maintenir et développer leurs compétences face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux ont retenu les objectifs de formation suivants pour la branche :

- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et à la réglementation spécifique du secteur au travers du plan de formation ;
- assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelle des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances ;
- développer les compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement.

Article 2 : Publics et actions prioritaires

Article 2.1 : Publics prioritaires

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les publics suivants :

- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, quelle que soit leur catégorie socio-

- professionnelle, lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel inscrits au RNCP, d'un CQP ou d'un CQPI ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
 - les salariés en reconversion professionnelle, notamment ceux déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail, en changement d'emploi ou ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
 - les jeunes débutant dans la vie professionnelle, notamment par la formation en alternance ;
 - les seniors de 45 ans et plus ;
 - les salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
 - les salariés des PME/TPE de la branche en développant leurs actions d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et en promouvant, notamment dans le cadre de l'OPCA de branche, des actions de formation collectives ;
 - les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et notamment les salariés travaillant en continu et semi continu, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste moins exposé à l'un des facteurs de pénibilité ;
 - les délégués syndicaux et les élus du personnel.

Article 2.2 : Actions prioritaires

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions :

- qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés et de favoriser le développement de leurs compétences ;
- relatives au développement de la formation dans le domaine de la sécurité prévues dans les accords portant sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité conclus dans la branche ;
- qui permettent d'obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) des industries chimiques ;
- qui permettent d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP), notamment par la VAE, ou inscrite à l'inventaire.

Article 3 : Rôle du personnel d'encadrement

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que joue le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel de ces 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 aspirations des salariés.

Dans ce cadre, le personnel d'encadrement devra être associé à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois, de leur contenu et des compétences.

Les parties signataires considèrent comme nécessaires les actions permettant au personnel d'encadrement, au-delà de ses compétences « métiers », de développer ses compétences en matière de :

- management ;
- gestion prévisionnelle des compétences ;
- conduite des entretiens professionnels ;
- accompagnement de salariés notamment dans le cadre des missions de tuteur, de maître d'apprentissage ou de maître de stage ;
- identification et organisation des actions de formation professionnelle pour les salariés qu'ils encadrent ;
- dialogue social.

Article 4 : Mission du tuteur, du maître d'apprentissage et du maître de stage

L'accord relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques du 10 juillet 2014 précise les modalités d'exercice des missions de tuteur dans le cadre d'une formation en alternance, de maître d'apprentissage et de maître de stage. Ces missions visent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes ou des nouveaux embauchés dans les entreprises de la branche.

La pratique du tutorat par des salariés âgés de 50 ans et plus doit être privilégiée, dès lors que cette mission est confiée à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir-faire reconnus conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Les entreprises doivent en outre privilégier des modes d'organisation permettant aux intéressés, à travers l'exercice d'une fonction tutorale, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes leur assurant ainsi une meilleure intégration.

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié qui participe à une action de formation en alternance dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre de formations en alternance et le cas échéant au jury d'examen.

Les salariés tuteurs, maîtres d'apprentissage ou maîtres de stage disposeront du temps nécessaire pour assurer leur mission et se former tout en continuant à exercer leur emploi par un aménagement de leur fonction.

Afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, les tuteurs, les maîtres d'apprentissage et les maîtres de stage bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique. L'OPCA de branche adaptera l'offre de formation tuteur existante et la complètera avec une offre correspondante aux missions des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stage. La définition du contenu de la formation sera soumise à la validation du comité paritaire de la section chimie de l'OPCA.

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage peut être financée par l'OPCA de la branche dans le cadre de la professionnalisation. La formation des maîtres de stage peut être financée par l'OPCA de branche dans le cadre des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés.

Les entreprises valoriseront la mission de tuteur, de maître d'apprentissage et de maître de stage, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et favoriseront leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié, notamment pour identifier ses besoins en formation.

Article 5 : Salariés âgés de 45 ans et plus et salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle

Lors de l'entretien professionnel, le représentant de l'employeur et le salarié feront le point sur la situation professionnelle du salarié âgé de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle et rechercheront les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de ses compétences. 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 : Egal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

L'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie concerne tous les salariés de la branche :

- quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle : les entreprises devront plus particulièrement mener des actions en faveur des salariés des premiers niveaux de qualification de chaque avenant afin de leur assurer de progresser au cours de leur carrière ;
- quel que soit leur genre ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise : le présent accord précise les modalités d'utilisation des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et demande à l'OPCA de branche de développer une offre de services pour les PME/TPE afin de leur permettre d'augmenter leur recours à la formation professionnelle. Pour faciliter les départs en formation des salariés des TPE/PME, les parties signataires demandent à l'OPIC de mener une réflexion d'ici fin 2015 sur les modalités financières de remplacement d'un salarié en formation.

TITRE 2 : Information et orientation tout au long de la vie

Article 7 : Entretien professionnel

Conformément à l'article L.6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient a minima, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un

document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'OPIC mettra à disposition des entreprises, notamment des PME/TPE, des outils facilitant la mise en place de cet entretien professionnel (guide et supports d'entretien) d'ici fin 2015.

Article 8 : Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre du plan de formation :

- **Dans le cadre du congé de bilan de compétences :**
 - tout salarié justifiant de cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures, à son employeur pour réaliser un bilan de compétences ;
 - la prise en charge financière de ce congé de bilan de compétences est assurée par le Fongecif dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).
- **Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :**
 - le bilan de compétences peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail ;
 - le bilan de compétences des salariés des entreprises de moins de 300 salariés peut être pris en charge par l'OPCA de branche, dans la limite de 24 heures et de 3 000 €, dans le cadre de la contribution mutualisée au titre du plan de formation au sein dudit OPCA.

Le bilan de compétences peut également être financé par d'autres moyens.

Article 9 : Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié des industries chimiques peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet, à un salarié, de bénéficier d'un conseil et d'un

accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

L'OPIC réalisera un support de communication qui sera mis à la disposition des salariés et des entreprises.

TITRE 3 : Actions et formations à l'initiative de l'employeur

Article 10 : Contributions mutualisées au titre du plan de formation des TPE/PME de moins de 300 salariés

Les contributions financières des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 299 salariés sont gérées paritairement au sein de sections financières spécifiques conformément aux dispositions du code du travail. Les versements reçus par l'OPCA sont mutualisés dès leur réception.

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche suit l'utilisation des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises des industries chimiques de moins de 300 salariés. Un suivi financier et qualitatif est présenté à chacune de ses réunions.

Les parties signataires du présent accord décident de financer les actions suivantes :

- les actions de formation au bénéfice des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les actions de formation des salariés, non titulaires d'une certification inscrite au RNCP ;
- les formations inscrites au catalogue des formations de l'OPCA sélectionnées par le comité paritaire de la section chimie dudit OPCA et notamment les formations en hygiène, sécurité et environnement (HSE) ;
- les actions de formation des salariés dont le poste de travail est menacé ;
- les actions de formation des délégués syndicaux et des représentants du personnel élus pour la connaissance des accords de branche ;
- le développement des compétences RH des salariés en charge de la gestion du personnel de l'entreprise ;
- la formation aux entretiens professionnels des salariés en charge de leur réalisation ;
- la rémunération et les frais (hébergement, transport, restauration) non couverts par les forfaits pour les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, selon les modalités définies par l'OPCA ;

- la formation des salariés assurant la mission de maître de stage ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française ;
- l'accompagnement des salariés dans une démarche VAE dans les conditions fixées à l'article 16.2 du présent accord, la participation à un jury de VAE ou à un jury d'examen pour la délivrance d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou à une action de formation visant à la professionnalisation des membres de jury VAE. L'OPCA de branche financera la rémunération et les frais de déplacement du salarié membre d'un jury VAE, selon les modalités que l'OPCA aura mis en place. La CPNE des industries chimiques fixera le maximum de prise en charge pour les frais, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent ;
- les actions définies par la CPNE des industries chimiques pour déployer les CQP/CQPI de la branche et la formation des évaluateurs habilités CPNE pour les CQP/CQPI des industries chimiques lorsque le candidat à l'habilitation est un salarié d'une entreprise des industries chimiques ;
- les bilans de compétences des salariés dans les conditions fixées à l'article 8 du présent accord.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA peut prendre en charge la rémunération du salarié en formation dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation.

Les fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 49 salariés pourront être complétés par des fonds du FPSPP tel que prévu à l'article L 6332-21 du code du travail.

TITRE 4 : Actions et formations à l'initiative du salarié

Article 11 : Compte personnel de formation (CPF)

En application de la loi du 5 mars 2014 (n° 2014-288) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des décrets pris pour son application, **à compter du 1^{er} janvier 2015**, tout salarié des industries chimiques disposera d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées sur le CPF du salarié en 2016.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Chaque salarié pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui sera disponible sur le site internet dédié au compte personnel de formation, lui seul y ayant accès.

Article 11-1 : Formations éligibles

Les salariés des industries chimiques peuvent utiliser leur CPF pour une formation éligible.

Celle-ci doit relever d'une des catégories ci-dessous :

- une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une prestation d'accompagnement à la VAE ;
- une formation figurant sur l'une des trois listes suivantes :
 - la liste établie par la CPNE des industries chimiques, les modalités d'élaboration de cette liste sont précisées ci-dessous. La liste de la CPNE sera publiée sur le site de l'OPIC, sur le site de l'OPCA de branche¹ ainsi que sur le site du CNCP ;
 - la liste établie par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
 - la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Et sanctionnée par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Article 11-2 : Modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche par la CPNE des industries chimiques

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des industries chimiques pour établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L.6323-16 du code du travail.

Elles entendent préciser les modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, modalités qui constituent le cadre de référence de la CPNE des industries chimiques.

La CPNE des industries chimiques élabore cette liste dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date à laquelle la décision est adoptée par la CPNE. Dans le cadre de l'inventaire, les formations éligibles au CPF ne peuvent pas être utilisées pour une formation relevant de l'obligation légale de l'entreprise d'adaptation au poste de travail et de formation à la sécurité.

La réflexion de la CPNE de la branche porte notamment sur :

- les métiers en évolution ;
- les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité ;
- les besoins en recrutement des entreprises de la branche ;

¹ www.opcadesi.fr

- la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours professionnels et dans certains cas des reconversions ;
- l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Il appartient à la CPNE des industries chimiques d'établir la liste des formations éligibles sur les bases définies ci-dessus en fonction des éléments d'information dont elle dispose. Cette liste est mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche à la CPNE. Celle-ci définira les éléments constitutifs de ce bilan.

L'adoption de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche fait l'objet d'une décision de la CPNE des industries chimiques.

Article 11-3 : Abondement du CPF des salariés des industries chimiques par les fonds collectés par l'OPCA de branche au titre de la contribution affectée au CPF

Des abondements peuvent être mobilisés pour permettre au salarié titulaire d'un compte personnel de formation de réaliser une formation lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF. Les heures au-delà des heures du CPF peuvent être financées notamment par l'employeur, le salarié, l'OPCA de branche selon les modalités définies ci-après.

Les parties signataires décident d'abonder le CPF des salariés des industries chimiques avec la contribution des entreprises de la branche au titre du CPF (0,2%) collectée par l'OPCA de branche selon les modalités précisées ci-dessous.

Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche sur proposition du comité paritaire de la section chimie. La CPNE sera informée de cette décision.

Article 11-3-1 : Cas général

L'abondement de la branche, financé par la contribution de 0,2% CPF collectée par l'OPCA de branche, intervient lorsque, cumulativement :

- les heures mobilisables au titre du CPF et/ou du DIF, pendant la période transitoire prévue par la loi du 5 mars 2014 (n° 2014-288) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié ;
- la formation figure sur la liste CPF établie par la CPNE des industries chimiques.

Dans ce cadre, l'abondement de la branche est, au maximum, égal à 100% des heures de CPF mobilisées par le salarié (et DIF pendant la période transitoire) dans la limite de la durée totale de la formation.

L'OPCA de branche doit s'assurer du respect des conditions d'éligibilité à l'abondement demandé par le salarié.

Les CQP et CQPI de la branche des industries chimiques font l'objet de modalités d'abondement spécifiques définies ci-après.

Article 11-3-2 : CQP/CQPI des industries chimiques

Pour les salariés en poste justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise relevant de la CCNIC, l'abondement de la branche est de 200 heures maximum en dehors des heures acquises par le salarié au titre du CPF et DIF pendant la période transitoire.

Pour cela, le repérage des compétences en amont est obligatoire et réalisé par un évaluateur habilité CPNE. Il permet d'identifier les compétences à acquérir et de définir le parcours de formation nécessaire. De plus, le document de synthèse du repérage des compétences doit être joint au dossier de demande de CPF adressé à l'OPCA de branche.

Article 11-4 : Financement par l'OPCA

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L.6331-10 du code du travail, lorsque le CPF est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- le coût réel des frais pédagogiques de l'action de formation effectuée (le conseil d'administration de l'OPCA peut définir un plafond de prise en charge) ;
- les frais annexes incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation (sur les bases définies par l'OPCA) ;
- la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Article 12 : Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le salarié peut également demander à bénéficier d'un congé VAE, dans les conditions prévues à l'article L.6422-1 du code du travail, financé par le Fongecif.

TITRE 5 : Reconnaissance des compétences des salariés

Article 13 : Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la CPNE des industries chimiques qui reconnaît les compétences détenues par un salarié que celles-ci soient acquises dans le cadre d'une formation ou par son expérience professionnelle.

Les informations relatives à ce dispositif et les documents types que les entreprises doivent utiliser sont disponibles sur le site de l'OPIC.

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des industries chimiques pour créer les CQP des industries chimiques en tant que de besoin dans le respect des règles de procédure qu'elle a adoptées conformément à l'article L.6314-2 du code du travail.

Article 14 : Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Le CQP Interbranches (CQPI) est une certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre en entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles. Le CQPI facilite la mobilité professionnelle des salariés en rendant visible les compétences communes pour un métier type. Plus d'une vingtaine de branches, industrielles ou non, ont adhéré au dispositif des CQPI ; ce qui constitue un élément de sécurisation des parcours professionnels pour leurs salariés en favorisant leur mobilité entre différents secteurs d'activité.

Les informations relatives aux CQP/CQPI et les documents types que les entreprises doivent utiliser, sont disponibles sur le site de l'OPIC.

Article 15 : Passerelles entre les CQP des industries chimiques et les CQP d'autres branches

Une passerelle est un lien entre des certifications professionnelles établies par deux organismes certificateurs. Ce lien établit un principe de reconnaissance réciproque totale ou partielle entre les certifications sur la base des compétences nécessaires pour exercer le métier.

Les informations concernant les passerelles entre les CQP des industries chimiques et les CQP d'autres branches sont disponibles sur le site de l'OPIC.

Article 16 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les CQP des industries chimiques inscrits au RNCP sont accessibles par la VAE.

Les parties signataires veulent poursuivre le développement de la validation des acquis de l'expérience dans les entreprises de la branche. En effet, de nombreux salariés n'étant pas

titulaires d'une certification en lien avec l'emploi occupé, la VAE est pour eux l'occasion d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences par une certification, ce qui participe de la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à développer des actions collectives de VAE, notamment en vue de l'obtention d'un CQP des industries chimiques.

Article 16-1 : Modalités d'information des salariés et des entreprises sur la VAE

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement à la VAE doit pouvoir bénéficier d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs (article R.6423-4 du code du travail). Cette information est disponible auprès du service public régional de l'orientation, auprès des prestataires du conseil en évolution professionnelle et auprès de l'organisme sollicité pour l'accompagnement du salarié.

Un guide de mise en œuvre de la VAE en entreprise est disponible sur le site de l'OPIC.

Le comité de pilotage paritaire de l'OPIC étudiera les actions à mener pour améliorer la diffusion de cette information auprès des salariés et des entreprises.

Article 16-2 : Financement de la VAE par l'OPCA de branche

L'OPCA de branche peut financer une action VAE dans le cadre d'une période de professionnalisation, du CPF et du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés dans les conditions suivantes :

- frais d'accompagnement et de frais de jury : prise en charge au coût réel dans la limite de 5 000€ ;
- frais de déplacement pour se rendre au lieu de convocation du jury VAE : à hauteur des frais réels justifiés.

Pour les CQP/CQPI des industries chimiques, l'OPCA de branche prend en charge, pour les salariés de la branche, les frais liés à l'évaluation des candidats par un évaluateur habilité CPNE dans la limite de 400€ par candidat.

TITRE 6 : Professionnalisation

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activités professionnelles. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- l'élargissement et l'acquisition de qualification et de compétences ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 17 : Période de professionnalisation dans les industries chimiques

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié notamment lorsque la période de professionnalisation abonde le CPF du salarié.

Article 17-1 : Objet et conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit permettre au salarié de bénéficier :

- d'une action de formation sanctionnée par une qualification professionnelle
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des industries chimiques ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- d'une action de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- d'une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'une action VAE.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4 II du code du travail.

Article 17-2 : Bénéficiaires de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, conformément à l'article L.6324-2 et D.6324-1 du code du travail, au salarié :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux dispositions légales (article L.6324-2 du code du travail) ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou qui est âgé de 45 ans au moins et qui dispose d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans la dernière entreprise qui l'emploie ;
- qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
- qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L5212-13 du code du travail ;
- bénéficiaire d'un contrat en application de l'article L5134-19-1 du code du travail.

Article 17-3 : Durée des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a une durée minimale de 70 heures sur une période calendaire de 12 mois conformément à l'article D.6324-1 du code du travail.

Elle est définie, au-delà de cette durée minimale, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation est conclue :

- pour un accompagnement VAE ;
- pour abonder le CPF d'un salarié ne disposant pas d'un nombre d'heures suffisant pour réaliser la formation qui l'intéresse. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les droits du salarié au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- pour obtenir une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Article 17-4 : Prise en charge par l'OPCA de branche

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche dans la limite de 500 heures de formation, portée à 1500h maximum lorsque la période de professionnalisation :

- vise l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- vise un diplôme ou un titre professionnel inscrits au RNCP ou à l'inventaire;
- abonde le CPF.

Les frais de transport, d'hébergement et de repas restent à la charge de l'entreprise.

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure. Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche est fixé à 20 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation :

- visant à l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques, le coût du positionnement en amont et de l'évaluation des compétences par un évaluateur habilité CPNE est couvert par ce complément de forfait ;
- effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- effectuées par des salariés titulaires au plus d'une certification de niveau IV ;
- en abondement du CPF.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche sur proposition du comité paritaire de la section chimie. La CPNE sera informée de cette décision.

Article 18 : Contrat de professionnalisation dans les industries chimiques

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il 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. Pour inciter les entreprises à conclure des contrats à durée indéterminée, ceux-ci bénéficieront d'une prise en charge améliorée de la part de l'OPCA de branche.

Article 18-1 : Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification soit :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des industries chimiques ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle des industries chimiques (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Article 18-2 : Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant pour leur insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse notamment :

- aux jeunes âgés de moins de 26 ans afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 18-3 : Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à :

- pour l'employeur : fournir au titulaire du contrat un emploi en relation avec l'objectif de professionnalisation et lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat : travailler pour le compte de son employeur et suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur doit préciser pour chaque salarié en contrat de professionnalisation le nom du tuteur chargé de l'accompagner.

Les objectifs, le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Article 18-4 : Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette action se situe impérativement en début de contrat dès lors que le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée.

Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ;
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle depuis au moins deux ans ;
- lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au RNCP ou un CQP/CQPI des industries chimiques.

Article 18-5 : Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15% et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

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

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
 - les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par une certification inscrite au RNCP ou un CQP/CQPI des industries chimiques.

Article 18-6 : 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.

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

Article 18-7 : Prise en charge par l'OPCA de branche

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, sur la base d'un forfait horaire dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 25 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou en laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou d'installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations :
 - techniques métier ;
 - ingénierie informatique ;
 - réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé environnement) propre au secteur ;
 - visant l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche est fixé à 20 € par heure de formation dans les situations suivantes :

- une formation visant à l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques, le coût du positionnement en amont et de l'évaluation des compétences par un évaluateur habilité CPNE est couvert par ce complément de forfait ;
- le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ;
- le contrat de professionnalisation est conclu avec un salarié de 45 ans et plus ;
- le contrat de professionnalisation est conclu avec les personnes mentionnées à l'article L.6325-1-1 du code du travail ;
- le contrat de professionnalisation est conclu avec un demandeur d'emploi titulaire au plus d'une certification de niveau V.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche sur proposition du comité paritaire de la section chimie. La CPNE sera informée de cette décision.

Article 18-8 : Prise en charge par l'OPCA de branche des formations des tuteurs et des maîtres d'apprentissage

La formation des tuteurs

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement des actions de formation de tuteur exercés par un salarié ou par tout employeur de moins de 10 salariés, sont prises en charge par l'OPCA de branche.

En application des articles L.6332-15 et D.6332-90 du code du travail, cette prise en charge de l'OPCA de branche s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

La formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

L'OPCA de branche prend en charge les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage. Cette prise en charge de l'OPCA de branche s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

Article 18-9 : Prise en charge par l'OPCA de branche de la fonction tutorale

L'OPCA de branche peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, dans la limite de 3 salariés suivis et de 6 mois maximum.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand :

- le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- le tuteur accompagne un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation qui vise la délivrance d'un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- le tuteur accompagne une personne en contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L.6325-1-1 du code du travail, soit :
 - un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
 - un titulaire de minima sociaux ;
 - une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le financement de la fonction tutorale est réservé aux tuteurs ayant suivi une formation de tuteurs depuis moins de 5 ans à la date de conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation pour lequel la fonction tutorale est demandée.

TITRE 7 : Formation des demandeurs d'emploi

Article 19 : Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation qui facilite l'embauche de demandeurs d'emploi en permettant aux entreprises de pré-qualifier les demandeurs d'emploi notamment en vue de leur embauche en contrat de professionnalisation visant un CQP/CQPI des industries chimiques.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à utiliser la POE notamment pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 45 ans et plus et à développer les méthodes de recrutement non discriminantes telle que le recrutement par simulation, développé par Pôle emploi, qui permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme.

Article 20 : Liste nationale interprofessionnelle et liste régionale des formations éligibles au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi

Les parties signataires demandent à la CPNE de la branche d'identifier et de communiquer, aux instances nationales et régionales en charge de l'élaboration des listes interprofessionnelles des formations éligibles au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi, les formations figurant sur la liste établie par la CPNE à faire figurer dans les listes destinées aux demandeurs d'emploi.

TITRE 8 : Démarches prospectives au niveau de la branche, des entreprises et des territoires

Article 21 : Observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC)

Les parties signataires conviennent de développer les activités de l'OPIC 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.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui sont de nature à les aider dans la détermination de la politique de formation et d'apprentissage de la branche.

Article 21-1 : Missions de l'OPIC

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité 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 des industries chimiques. Cette démarche doit permettre de développer une approche anticipatrice des compétences tant au niveau national qu'au niveau régional.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- avoir une meilleure connaissance de la branche, notamment des métiers et des

- qualifications des salariés de la branche ;
- assurer un suivi de leur évolution pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper les transformations des métiers et leurs conséquences sur les qualifications ;
 - assurer le développement des CQP/CQPI de la branche selon les décisions de la CPNE des industries chimiques ;
 - assurer le secrétariat des CQP/CQPI de la branche ;
 - communiquer auprès des entreprises, des salariés, de l'Etat et des régions sur les travaux menés ;
 - s'assurer de l'adéquation de l'offre de certification et de formation aux besoins des entreprises et si nécessaire susciter des offres adaptées ;
 - participer à l'éclairage nécessaire des entreprises et des instances régionales notamment en vue de la mise en place de contrats d'objectifs ;
 - réaliser les actions demandées par accords de branche ou par la CPNE.

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 des industries chimiques qui peuvent les utiliser dans le cadre de leurs missions.

Article 21-2 : Fonctionnement de l'OPIC

Il est constitué au sein de la CPNE de la branche un groupe technique paritaire constituant le comité de pilotage paritaire de l'OPIC. Le comité de pilotage se réunit au moins 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'OPIC.

Les missions du comité de pilotage paritaire sont les suivantes :

- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'OPIC sur la base du programme d'activités adopté par la CPNE de la branche ;

- élaboration du cahier des charges des études décidées et choix du prestataire sur appel d'offres ;
- validation des travaux ;
- définition des modalités de communication des résultats ;
- 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'OPIC sont assurés par l'UIC.

Article 21-3 : Financement de l'OPIC

L'observatoire est financé par l'OPCA de branche dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. Des financements complémentaires pourront être recherchés notamment aux niveaux régional et européen.

TITRE 9 : CPNE des industries chimiques

Article 22 : Rôle de la CPNE

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 :

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche ;
- d'émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de définir et faire évoluer le dispositif de CQP/CQPI des industries chimiques pour répondre aux besoins et aux attentes des salariés et des entreprises de la branche ;
- de créer les CQP/CQPI des industries chimiques ;
- de décider de l'adhésion à la charte CQPI et aux CQPI qui répondent aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ;
- de créer en son sein un groupe technique paritaire qui constitue le comité de pilotage paritaire de l'OPIC ;
- de définir le programme d'activité de l'OPIC ;
- de définir les actions à développer à l'OPCA de branche pour mettre en œuvre les orientations et les priorités définies au présent accord ;
- d'étudier les préconisations présentées par le comité de pilotage paritaire de l'OPIC et faire des recommandations en tant que de besoin ;
- définir les métiers et les certifications qui ouvrent droit au financement des CFA par l'OPCA de branche et examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis.

La CPNE définira les indicateurs qui devront figurer dans le bilan annuel d'activité de la section professionnelle chimie de l'OPCA compte tenu des priorités définies au présent

accord. Ce bilan d'activité comprend des éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

TITRE 10 : Développement de l'apprentissage dans les industries chimiques

Article 23 : Financement des centres de formation d'apprentis (CFA)

Conformément à l'article L.6332-16 du code du travail, l'OPCA de branche peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon les modalités prévues au présent accord.

Les CFA susceptibles de bénéficier d'un financement de l'OPCA de branche sont ceux qui accueillent au moins un salarié des industries chimiques au 31 décembre de l'année précédant leur demande et préparent à un diplôme, un titre professionnel ou un CQP des industries chimiques inscrits au RNCP et conduisant à un des métiers définis par la CPNE des industries chimiques.

La liste des métiers et des certifications établie par la CPNE de la branche est publiée sur le site de l'OPCA de branche.

Le pourcentage maximum du montant des contributions collectées par l'OPCA de branche au titre de la professionnalisation qu'il peut affecter au financement des CFA, les priorités en matière de développement de l'apprentissage, en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, les modalités d'association des instances paritaires de l'OPCA de branche (comité paritaire de la section chimie et conseil d'administration) sont déterminés par l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques.

Chaque année, l'OPCA de branche transmet à la CPNE des industries chimiques le bilan financier des fonds alloués avec la liste nominative des CFA bénéficiaires. Un bilan qualitatif est établi annuellement par l'OPCA de branche afin de permettre à l'OPIC de suivre l'évolution de l'apprentissage dans la branche. Les indicateurs du bilan qualitatif seront définis par le comité de pilotage paritaire de l'OPIC.

Article 24 : Conclusion d'une convention cadre de coopération pour l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage

Comme prévu à l'article L.6242-1 du code du travail, les parties signataires demandent à l'OPCA de branche de signer une convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur et de la recherche qui s'inscrit dans la suite de la convention de coopération signée par l'UIC avec ces ministères depuis 2000 et qui se termine au 31 décembre 2015.

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche est chargé de suivre la négociation de cette convention et les actions menées au titre de cette convention

notamment celles financées par les fonds non affectés de la taxe d'apprentissage par les entreprises de la branche.

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord pourront être signataires, au côté de l'OPCA de branche, de cette convention.

Article 25 : Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de branche de faire une demande d'habilitation en vue de la collecte des versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage des entreprises des industries chimiques pour assurer la continuité de la collecte assurée actuellement par l'UIC, soit dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

Le comité paritaire de la section chimie fait des propositions de répartition des sommes collectées non affectées par les entreprises des industries chimiques au conseil d'administration de l'OPCA de branche.

TITRE 11 : OPCA de branche

Article 26 : Désignation de l'OPCA de branche

Les parties signataires désignent l'OPCA DEFI pour collecter les contributions des entreprises des industries chimiques au titre de la formation professionnelle continue :

- article L.6331-2 du code du travail : les employeurs de moins de 10 salariés ;
- article L.6331-9 du code du travail : les employeurs d'au moins 10 salariés.

Article 27 : Missions de l'OPCA de branche

L'OPCA de branche a pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle notamment les TPE/PME de la branche ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC des entreprises et de la branche ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Article 28 : Qualité des actions de formation professionnelle continue

Conformément à l'article L.6316-1 du code du travail, l'OPCA de branche participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

L'OPCA de branche s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Le catalogue des formations proposé par l'OPCA de branche doit prendre en compte les priorités définies au présent accord.

Article 29 : Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L.6332-1 II 7° du code du travail ouvrir la possibilité pour l'OPCA de branche de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises des industries chimiques pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de plan de sauvegarde de l'emploi, pourront demander à l'OPCA de branche de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans. Le financement de l'OPCA peut excéder les montants des forfaits de prise en charge définis au présent accord.

La CPNE précisera les modalités d'intervention pour l'application du présent article.

Sur la base d'une demande écrite de l'entreprise, le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche propose au conseil d'administration dudit OPCA une prise en charge financière.

La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA DEFI.

Article 30 : Financement de l'ingénierie de certification

L'OPCA de branche finance l'ingénierie de certification notamment celle relative aux CQP/CQPI des industries chimiques sur décision de la CPNE de la branche.

Article 31 : Financement des coûts de diagnostic des PME/TPE

L'OPCA financera pour les PME/TPE de moins de 300 salariés les actions suivantes :

- l'intervention de développeurs RH territoriaux (article 8 de l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques). Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche étudiera la faisabilité de cette prestation et définira son cahier des charges ;
- l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle sur la base d'un cahier des charges validé par le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche.

Article 32 : Comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche

Le comité paritaire de la section chimie agit dans le respect des règles définies par le présent accord et par la CPNE des industries chimiques.

TITRE 12 : Dispositions finales

Article 33 : Révision et substitution des accords relatifs à la formation professionnelle antérieurs

Cet accord se substitue dans son intégralité à l'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les industries chimiques à savoir :

- l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'avenant du 21 février 2008 à l'accord du 8 novembre 2004 ;
- l'accord du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement par l'OPCA de branche de la professionnalisation et du DIF dans les industries chimiques ;
- les avenants du 15 février 2012 relatifs à la durée des périodes de professionnalisation et aux modalités de financement par l'OPCA de branche de la professionnalisation et du DIF.

Article 34 : Négociation sur les classifications de la branche

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 15 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner le dispositif de classification de la branche notamment au regard des CQP des Industries Chimiques.

Article 35 : Conditions d'application de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 36 : Suivi de l'accord

La CPNE de la branche assure le suivi de l'application du présent accord.

Article 37 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 38 : Dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 26 novembre 2014