

Brochure n° 3108

Convention collective nationale

IDCC : 44. – **INDUSTRIES CHIMIQUES**

AVENANT DU 21 FÉVRIER 2008
À L'ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET0850532M

IDCC : 44

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre III « La formation tout au long de la vie professionnelle » de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques (art. 12 à 14) sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Chapitre III

La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 12

Le droit individuel à la formation

12.1. Les salariés bénéficiaires et la durée de la formation

Les salariés des entreprises des industries chimiques titulaires d'un CDI bénéficient d'un droit individuel à la formation tel que prévu aux articles 2.12 et suivants de l'accord du 5 décembre 2003.

Le DIF s'applique à tous les salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à raison de 20 heures par année. Le DIF est plafonné à 120 heures sur 6 ans.

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

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

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

12.2. Les actions prioritaires

Sont prioritaires au titre du DIF les actions de formation à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, ayant pour objet :

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

Les actions de formation relevant de l'obligation d'adaptation au poste de travail ne peuvent être réalisées dans le cadre d'un DIF.

12.2 bis. Actions finançables par l'OPCA de la branche

Peuvent être financés par l'OPCA, en fonction des fonds disponibles, les DIF réalisés en dehors du temps de travail ainsi que les DIF relevant d'une des catégories suivantes :

- les DIF bilans de compétences ;
- les DIF VAE ;
- les DIF permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications validées [CQP (certificat de qualification professionnelle)] par la CPNE de la branche), notamment lorsqu'ils sont articulés avec une période de professionnalisation ;
- les DIF permettant l'acquisition de compétences dans le cadre d'un changement d'emploi ou de métier (identifiées notamment dans le cadre d'une démarche GPEC) ;
- les DIF s'intégrant dans le cadre d'une évolution de carrière du salarié ;
- les DIF portant sur l'amélioration de la connaissance des accords de branche, organisée par des organismes de formation auxquels participent les organisations syndicales de salariés et/ou les organisations professionnelles d'employeurs.

Le dossier de demande de financement, établi par l'entreprise, doit comporter le formulaire de demande de DIF rempli par le salarié sur un modèle élaboré par l'OPCA de la branche. Ce document précisera à quelle catégorie se rattache l'action financée.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies dans un accord de branche spécifique.

12.3. La mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation en dehors du cadre de l'entretien professionnel, il doit adresser à son employeur sa demande par écrit au minimum 3 mois avant la date du début de l'action de formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail).

L'accord sur le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Il prend en considération les priorités définies à l'article 12.2 et tient compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour le notifier ; son absence de réponse vaut acceptation de la demande.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation fixé par décret.

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

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

12.4. L'information sur le DIF

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

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

Les entreprises font parvenir à l'OPCA de la branche, au début de chaque année, les informations relatives au DIF présentées au comité d'entreprise.

12.5. Transférabilité du DIF

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

La branche examinera l'impact des dispositions de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail portant sur la portabilité du DIF.

Article 13

Le contrat de professionnalisation

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

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

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications de branche ;
- soit une qualification validée (CQP) figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche,

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

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

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA de branche, les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies dans un accord de branche spécifique.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

Les entreprises font parvenir à l'OPCA de la branche, au début de chaque année, les informations relatives au contrat de professionnalisation présentées au comité d'entreprise.

13.1. Les publics et les durées des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comportant une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois. Ce contrat peut être proposé :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La durée du contrat peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.

1. Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;

2. Soit, lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification validée (CQP) par la CPNE de la branche.

13.2. La durée de la formation

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

Quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation, les actions peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures, pour les publics et les actions suivantes :

1. Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;

2. Soit lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification validée (CQP) par la CPNE de la branche.

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

13.3. La rémunération du salarié

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

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

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

Article 14

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualification et de compétences afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Cette période de professionnalisation peut être mise en place :

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

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

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

Les entreprises font parvenir à l'OPCA de la branche, au début de chaque année, les informations relatives à la période de professionnalisation présentées au comité d'entreprise.

14.1. L'objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet :

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

14.2. Les salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par la CPNE de la branche ;
- salariés rencontrant, dans leur emploi, des difficultés d'adaptation ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant de 1 an d'activité dans l'entreprise qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;

- salariés pouvant ou devant bénéficier d'une promotion ;
- salariés souhaitant acquérir une qualification validée par la CPNE de la branche ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- salariés reconnus définitivement inaptes à leur poste par le médecin du travail.

14.3. Les actions de formation prioritaires

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

- l'élargissement ou l'acquisition d'une qualification (diplômes, titres, qualifications validées) ;
- l'élargissement du champ d'activité professionnelle ;
- la prise en compte des évolutions de l'emploi, des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l'évolution des systèmes de production ;
- l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- la remise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la CPNE de la branche ;
- le positionnement ou l'évaluation du salarié avant la mise en place d'un parcours de formation en vue d'acquérir ou de valider une nouvelle qualification, notamment par la VAE ;
- le bilan de compétences pour les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;
- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

14.3 bis. Actions finançables par l'OPCA de la branche

Peuvent être financées par l'OPCA, en fonction des fonds disponibles, les périodes de professionnalisation relevant de l'une des catégories suivantes :

- l'acquisition totale ou partielle d'une certification (diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications validées [CQP] par la CPNE de la branche) ;
- l'acquisition de compétences nécessaires à l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;
- l'acquisition de nouvelles compétences en lien avec l'évolution de l'emploi occupé ou un nouvel emploi ou métier ;
- l'acquisition de compétences nécessaires à la réalisation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

14.4. La durée et le contenu de la période de professionnalisation

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

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

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

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire dans la limite de 500 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications validées [CQP] par la CPNE de la branche) dans la limite de 1 500 heures. Pour être financée sur ces bases par l'OPCA, la période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 70 heures. Lorsqu'un salarié accepte d'utiliser son droit individuel à la formation, d'une durée au moins égale à 40 heures, l'entreprise peut lui proposer un complément d'heures de formation, en tant que de besoin, dans le respect de la durée minimum précisée ci-dessus.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies dans un accord de branche spécifique.

14.5. La rémunération du salarié

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

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

Article 2

Les dispositions du chapitre IV « L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques » sont ainsi modifiées :

- le titre du chapitre « L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques » devient « L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité des industries chimiques » ;
- au 4^e alinéa de ce même chapitre, est ajoutée la mention « et de la diversité ».

Article 3

Les dispositions du chapitre V « La CPNE de la branche » de l'accord du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Chapitre V *La CPNE de la branche*

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

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

- émettre des recommandations aux partenaires sociaux de branche en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes (art. 6) ;
- étudier les conditions de réalisation de l'entretien professionnel et formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche (art. 7) ;
- étudier les modalités de mise en application de la validation des acquis de l'expérience et formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche (art. 9) ;
- étudier les conditions de mise en œuvre du passeport formation dans la branche des industries chimiques et formuler des propositions aux partenaires sociaux de la branche (art. 10) ;
- actualiser le dispositif existant des qualifications validées par la CPNE pour en assurer le développement, et présenter celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- définir les objectifs de professionnalisation qui permettent aux salariés de participer à une action de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (art. 14.1) ;
- créer en son sein un groupe technique paritaire qui constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques ;
- étudier les préconisations présentées par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques et faire des recommandations en tant que de besoin ;
- définir la liste des CFA susceptibles de bénéficier de subventions par l'OPCA de la branche et examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis.

La CPNE définira les indicateurs qui devront figurer dans le bilan de l'OPCA compte tenu des priorités définies au présent accord.

Chaque année, l'OPCA de branche présente à la CPNE son bilan d'activité, qui comprend des éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord. Ce bilan fera la synthèse des informations remontées des entreprises et figurent aux articles 12.4, 13 et 14 du présent accord.

A cette occasion, la CPNE des industries chimiques, sur proposition du comité chimie de l'OPCA de branche, peut modifier le montant de la prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation et des DIF.

Les partenaires sociaux examineront les suites à donner, dans un délai de 6 mois, aux propositions formulées par la CPNE en application des dispositions ci-dessus. »

Article 4

Aux articles 17 et 18 du chapitre VI « Les dispositions financières », après les termes « le financement d'actions de formation au titre du DIF » est ajoutée la précision suivante : « dans les conditions prévues au présent accord ».

Article 5

Mise en œuvre et suivi de l'avenant

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables que celles figurant à l'accord du 8 novembre 2004 et au présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

Article 6

Champ d'application de l'avenant

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

Article 7

Le présent avenant est applicable au 1^{er} mars 2008.

Fait à Puteaux, le 21 février 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union des industries chimiques (UIC) ;
- Chambre syndicale du papier : 10^e comité (CSP) ;
- Chambre syndicale du reraffinage (CSR) ;
- Fédération des industries de la parfumerie (FIP) ;
- Fédération des industries des peintures, encres, couleurs, colles et adhésifs (FIPEC) ;
- Fédération nationale des industries de corps gras (FNCG) ;
- Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (FNIEEC).

Syndicats de salariés :

- Fédération chimie, énergie (FCE) CFDT ;
- Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC ;
- Fédération nationale des industries chimiques CMTE-CFTC, secteur chimie ;
- Fédéchimie CGT-FO.