

Brochure n° 3108

Convention collective nationale

IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES

**ACCORD DU 27 AVRIL 2010
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPÉTENCES (GPEC)**

NOR : ASET1050924M

IDCC : 44

PRÉAMBULE

Anticiper l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, rendue nécessaire par les mutations industrielles, économiques, technologiques ou démographiques est un impératif pour les pouvoirs publics, les entreprises, les salariés et leurs représentants. La démarche de GPEC permet aux entreprises de réfléchir à leur développement et aux moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre. Elle permet aux salariés de disposer des informations et des outils nécessaires pour être acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Les organisations syndicales et patronales des industries chimiques, souvent avant même le développement du concept de GPEC, s'étaient attachées à répondre à cette préoccupation par la construction, au niveau de la branche, d'outils élaborés notamment par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et mis en œuvre par l'observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité (OPIC).

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit dans le code du travail l'obligation pour les entreprises occupant au moins 300 salariés (ou de dimension communautaire si elles occupent au moins 150 salariés en France) de négocier la mise en place d'un dispositif de GPEC.

Dans ce contexte, les industries chimiques ont un rôle essentiel à jouer en mutualisant les informations qu'elles recueillent, notamment par l'intermédiaire de l'OPIC, sur les mutations de l'environnement économique, l'activité des entreprises, les métiers, les emplois et les compétences.

Au-delà de cette obligation de négocier, anticiper l'évolution des métiers et assurer l'adéquation entre besoins et disponibilités des compétences est une question qui se pose aussi pour les PME et même les TPE.

A cet égard, la branche doit constituer un levier pour stimuler l'expression de la vision stratégique de l'entreprise, l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et les aspirations d'évolution des salariés, sans qu'il soit question de se substituer aux différents acteurs de l'entreprise.

Les parties signataires sont conscientes de la nécessité de prendre en compte la dimension territoriale (bassin d'emploi) notamment pour l'offre de formation et pour l'anticipation des conséquences des mutations économiques et des restructurations.

CHAPITRE I^{ER}

LA DÉMARCHE GPEC DANS L'ENTREPRISE ET SA FINALITÉ

Article 1^{er}

GPEC et PSE

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences constitue une nécessité pour toutes les entreprises, qu'elles soient ou non tenues à l'obligation de négocier sa mise en place.

La GPEC a pour objet d'adapter ou d'améliorer les compétences des salariés aux évolutions constatées ou prévisibles. Elle favorise ainsi dans certaines entreprises le maintien mais aussi le développement de l'emploi. Dans d'autres cas, elle permet au moins d'éviter et/ou de restreindre les situations de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Lorsque des licenciements ne peuvent être évités, elle contribue à en diminuer le nombre et à faciliter le reclassement des salariés.

Le PSE répond à une situation de rupture imposant des mesures immédiates à un moment donné et sur un laps de temps relativement court, contrairement à la GPEC qui s'inscrit dans une démarche et des actions de moyen ou long terme. Prévoyant l'évolution, elle conduit, le plus souvent à écarter les risques de rupture.

Il ne doit en aucun cas être fait de confusion entre ces deux dispositifs.

Article 2

Processus de concertation dans l'entreprise

Si la GPEC relève, en premier lieu, de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

Il est donc primordial que la démarche de GPEC se fasse de façon concertée avec les salariés et leurs représentants afin que soit bien appréhendée l'évolution de l'entreprise dans toutes ses dimensions.

Article 3

Les différentes phases de la démarche GPEC

Le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celle-ci.

Les différentes phases de la GPEC s'organisent, après information ou consultation (selon la taille des entreprises) des instances représentatives du personnel, selon le schéma indicatif suivant qui peut servir de méthode de mise en œuvre aux entreprises :

- définition de la stratégie de l'entreprise (marchés, produits, clients...) ;
- appréciation des compétences mises en œuvre ou disponibles dans l'entreprise ;
- analyse prospective des besoins de l'entreprise en ressources humaines, pour son développement ;
- examen de l'évolution des métiers, de leur contenu et des compétences qu'ils exigent ;
- examen du plan ou du programme de formation ;
- adaptation des besoins en fonction de la pyramide des âges : promotions, mutations, recrutement, mobilité...

La mise à jour du contenu des phases retenues par l'entreprise sera effectuée en fonction des évolutions structurelles et conjoncturelles auxquelles est confrontée l'entreprise.

Sont pris en compte dans cette démarche de GPEC les principes, posés par les accords de branche récemment conclus en la matière, visant l'accès différencié des femmes et des hommes ⁽¹⁾ à tous les emplois et au maintien

(1) Accord sur l'égalité professionnelle et salariale dans les industries chimiques du 12 juin 2008.

ou au développement de l'emploi des seniors ⁽¹⁾, ainsi qu'à la recherche de la diversité ⁽²⁾ dans la composition des effectifs.

Article 4

GPEC et formation professionnelle

La formation professionnelle, facteur essentiel du développement des compétences des salariés, a un rôle primordial à jouer pour que chacun puisse être effectivement acteur de son évolution professionnelle. Elle doit donc impérativement être au cœur de la démarche GPEC. Outil déterminant de celle-ci, elle permet à la fois l'accompagnement des évolutions de l'entreprise et le développement des compétences des salariés.

Il convient donc dans le plan ou programme de formation d'appréhender les évolutions des métiers et de prévoir des actions permettant d'accompagner ces évolutions pour faciliter ainsi l'adaptation des salariés affectés à des emplois « sensibles » et « stratégiques » visés par le contrat d'études prospectives (CEP) des industries chimiques. De telles actions pourraient être considérées comme prioritaires pour la branche par la CPNE et financées à ce titre par C2P.

L'entreprise s'appuiera sur les travaux de l'OPIC pour communiquer aux représentants du personnel les données dont elle dispose sur l'évolution des métiers en mettant l'accent sur la notion d'emploi « sensible » et « stratégique ».

La démarche GPEC contribue à l'élaboration du plan de formation :

- l'évolution de l'emploi et des compétences permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme, les évolutions significatives des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques ;
- le développement des compétences contribuant à élargir et/ou approfondir des domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions de carrière ou un changement de métier.

Lors de l'élaboration des plans ou des programmes de formation, les entreprises devront attacher une attention plus particulière à l'accès aux formations des salariés d'au moins 45 ans et de ceux n'ayant pas eu de formation depuis au moins 3 ans.

Ces plans ou programmes seront communiqués aux représentants du personnel, notamment au comité d'établissement, quand il existe.

(1) Accord sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les industries chimiques du 6 novembre 2009.

(2) Accord-cadre relatif à la diversité dans les industries chimiques du 20 juillet 2007.

CHAPITRE II

LES ACTEURS DE LA GPEC

Article 5

Rôle des partenaires sociaux de la branche

Dans le prolongement des actions en faveur de l'emploi et des compétences retenues chaque année par la CPNE, les partenaires sociaux de la branche prendront les dispositions nécessaires afin de suivre, notamment auprès des PME-TPE, le déploiement de la GPEC : informations, incitations, recherche de financements en vue d'actions conseil, aide à la mise en œuvre de plans stratégiques et à la professionnalisation des ressources humaines, suivi des actions, mise au point de programmes de formation adaptés...

La CPNE indiquera chaque année, au vu notamment de l'évolution économique des secteurs de la branche, les aides et les critères d'attribution de celles-ci à retenir par C2P pour les populations les plus vulnérables.

La CPNE s'assurera de la connaissance des partenaires sociaux dans tous les domaines qui peuvent favoriser la GPEC (voir ci-dessus).

Article 6

Les acteurs de la GPEC dans l'entreprise

Sont associés à la démarche GPEC :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel (CE ou à défaut DP) ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- l'encadrement pour faciliter la compréhension des enjeux de l'entreprise et aider les salariés à renforcer leur capacité à exercer un emploi dans la durée par la formation ;
- les salariés eux-mêmes.

Article 7

Les acteurs de la GPEC dans la branche

Les partenaires sociaux de branche, réunis notamment au sein d'instances comme la CPNE, viendront apporter aux acteurs de l'entreprise qui les auront sollicités les informations, conseils et outils dont ils peuvent avoir besoin pour mettre en œuvre la GPEC.

L'observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité des industries chimiques (OPIC) a pour mission notamment d'assurer une

veille prospective sur le contenu des métiers de la branche et leur évolution et de développer les outils indispensables à la mise en œuvre de la GPEC.

C2P met en œuvre la politique définie par la CPNE et les actions retenues par cette dernière, notamment le financement de la sécurisation des parcours professionnels.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC : OUTILS MIS À LA DISPOSITION DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

Article 8

Outils collectifs proposés par l'observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité des industries chimiques (OPIC)

Les différents outils mis à disposition des entreprises et des représentants des salariés par l'OPIC devront être maintenus, développés et mis à jour dans les prochaines années. Ils favorisent la professionnalisation des différents acteurs. Il s'agit :

- du répertoire des métiers des industries chimiques : un répertoire des métiers des industries chimiques a été élaboré et est aujourd'hui à la disposition des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants, dans leur démarche de GPEC. Il leur permet de disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités, et d'identifier les compétences exigées pour leur exercice ;
- du contrat d'études prospectives (CEP) : le contrat d'études prospectives, élaboré paritairement permet aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants, de disposer dans leur démarche de GPEC :
 - de l'état des lieux des industries chimiques ;
 - d'une analyse prospective ;
 - de préconisations en matière de gestion des ressources humaines rassemblées dans un schéma directeur.

Les parties signataires conviennent de compléter ce travail, disponible sur le site de l'observatoire, par une analyse approfondie, tant qualitative que quantitative, des métiers en évolution et des nouveaux métiers. Celle-ci permettra d'identifier les écarts éventuels entre les besoins d'aujourd'hui et ceux de demain ;

- du tableau de bord : également élaboré par l'observatoire, le tableau de bord permet de disposer de nombreuses données chiffrées sur la situation et l'évolution des effectifs de la profession, la pyramide des âges, la distinction entre hommes et femmes dans les emplois occupés, etc. ;

- du « kit réseau, emploi, compétences » ou des outils analogues tels des formations, qui ont été mis au point dans la branche pour permettre à C2P et aux instances régionales de faire connaître aux PME-TPE la démarche GPEC.

L'ensemble de ces outils, et ceux développés par les entreprises, permet à celles-ci d'élaborer et de mettre en œuvre leur propre GPEC. Elles s'inspirent du tableau de bord de la branche, qui sera mis à disposition des salariés et de leurs représentants, pour bâtir leurs propres outils.

Article 9

Outils individuels

Différents outils sont aujourd'hui à la disposition des salariés pour faciliter la gestion prévisionnelle de leur parcours professionnel.

9.1. Outils de bilan ⁽¹⁾

L'entretien professionnel : figurant dans l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques, il constitue un outil fondamental pour faciliter une GPEC en ce qu'il permet de faire le point sur l'activité professionnelle du salarié avec sa hiérarchie et de définir des actions de formation, une VAE ou un bilan de compétences.

Le bilan de compétences : visé par l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques, il a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans la carrière du salarié. Les salariés, ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, titulaires d'un CDI, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui les emploie, peuvent en bénéficier en priorité.

L'entretien de seconde partie de carrière : prévu par l'accord de branche du 6 novembre 2009, il permet à l'intéressé de faire le point sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle et d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Le bilan d'étape professionnel : il a été institué par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Il serait déployé au niveau de la branche s'il est repris au niveau interprofessionnel.

(1) L'entretien d'évaluation, centré sur l'atteinte d'objectifs à court terme, ne fait pas partie spécifiquement des outils de la GPEC.

9.2. Outils liés à la validation de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) : issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, cet outil est repris par l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques.

Ce dispositif permet à chaque salarié de valider les compétences acquises afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou d'acquérir une qualification validée.

Les qualifications validées CPNE : elles sont créées et délivrées au sein de la branche par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Un dispositif de CQP pour la branche, conforme à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, devra être proposé à la CPNE.

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en cours de carrière.

Les compétences acquises et validées par une certification seront mises en œuvre et valorisées lorsqu'il existe des possibilités d'évolution de carrière dans l'entreprise.

9.3. Outils liés à la formation ⁽¹⁾

Le passeport orientation formation : prévu par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le passeport orientation formation qui permet à chaque salarié de rendre visible son parcours professionnel à l'aide d'un document personnel établi de sa propre initiative sera adapté par les partenaires sociaux de la branche au cours de l'année 2010.

Le droit individuel à la formation (DIF) : il permet au salarié d'établir un projet de formation qui sera mis en œuvre avec l'accord de l'entreprise. Il lui permet, de sa propre initiative, d'acquérir des savoirs et des compétences professionnels.

Le congé individuel de formation (CIF) : en application de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un CDI, au cours de sa vie professionnelle, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, de suivre, à son initiative, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan ou le programme de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

(1) www.observatoireindustrieschimiques.com.

Le tutorat : prévu par l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le tutorat permet d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel. L'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et la gestion des âges a prévu qu'une « qualification validée tutorat » sera proposée à la CPNE en 2010 et a donné comme objectif que 60 tuteurs supplémentaires soient formés avec l'aide de C2P sur une période de 3 ans.

L'OPIC publiera sur son site, l'ensemble des plaquettes et documents d'information qu'il aura réalisé sur chacun de ces thèmes.

Ces différents outils peuvent se combiner dans le cadre du plan ou du programme de formation, du DIF ou du CIF.

Article 10

Information des entreprises et des organisations syndicales sur la GPEC

Les accords ou les « bonnes pratiques » en matière de GPEC seront collectés par l'OPIC et mis à disposition de l'ensemble des acteurs sur son site (www.observatoireindustrieschimiques.com).

La CPNE examinera la possibilité d'établir un guide sur la GPEC qui sera mis à disposition des entreprises et particulièrement des PME-TPE.

CHAPITRE IV

ENTREPRISES ET PUBLICS PRIORITAIRES

La démarche de GPEC s'impose à l'ensemble des entreprises, qu'elles soient ou non tenues à l'obligation de négocier un dispositif de cet ordre, compte tenu de la rapidité des mutations économiques ou technologiques.

Les industries chimiques et C2P, qui mettent les travaux réalisés à la disposition des entreprises et des institutions représentatives du personnel, sont mobilisés pour permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche et des branches voisines.

Article 11

Entreprises prioritaires : les PME-TPE

Les parties signataires sont conscientes de la nécessité d'aider prioritairement les PME-TPE à entrer dans la démarche de GPEC ou à la perfectionner.

Dans les entreprises occupant moins de 300 salariés, une réflexion sur les prévisions concernant l'emploi sera effectué lors de la réunion au cours de laquelle est remis au comité d'entreprise le rapport annuel sur la

situation économique de l'entreprise (art. L. 2323-47 du code du travail). A défaut, cette réunion se tiendra avec la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

Cette réflexion, avec l'aide des outils fournis par la branche, pourra permettre d'offrir aux salariés une meilleure visibilité en termes d'opportunité de carrière au regard de l'évolution des emplois et de leur contenu.

Article 12

Emploi des seniors

L'emploi des seniors, qui relève pleinement de cette démarche GPEC, a fait l'objet, compte tenu de son importance, d'un texte spécifique, l'accord du 6 novembre 2009.

Cet accord prévoit une série de dispositions favorisant le maintien en activité des seniors. Il a été demandé à l'OPIC de dresser un état des lieux de la situation de l'emploi de ceux-ci dans la branche, ce qui est de nature à faciliter une GPEC de cette catégorie de population.

CHAPITRE V

GPEC ET TERRITOIRES

Article 13

Mise en œuvre de l'accord de branche GPEC au niveau régional

Si la prise en compte de la dimension régionale dans la démarche GPEC ne peut conduire à déroger à la règle selon laquelle la négociation de branche se déroule au niveau national, il n'en demeure pas moins qu'un dialogue social territorial, se situant dans le cadre défini notamment par la CPNE de branche, a un rôle essentiel à jouer : il peut permettre des échanges fructueux d'informations, de méthodes, d'expériences, en matière d'emploi, de formation, d'insertion, propres à un bassin d'emploi déterminé.

Pour l'anticipation des mutations économiques et des évolutions de l'emploi, le rôle des organisations de branche d'employeurs et de salariés en région, est de permettre de tels échanges, de cibler les programmes de formation et d'entretenir les relations qui s'imposent avec les pouvoirs publics locaux (directions du travail, conseils régionaux...) ou les élus afin que soient bien prises en compte les données régionales.

L'OPIC transmettra aux observatoires régionaux existants, les données relatives à la GPEC dont il dispose.

Les organisations syndicales et patronales de branche doivent également prendre en compte la dimension interprofessionnelle des problèmes d'emploi et de formation : existence de métiers transverses et nécessité d'assurer

au niveau territorial pertinent (bassins d'emploi) l'échange des informations et la définition des axes pour une politique concertée et adaptée aux spécificités locales de développement de l'emploi et de la formation (plan régional de développement de la formation).

Dans cette perspective, les parties signataires se déclarent favorables à la participation de ces organisations syndicales et patronales de la branche à des travaux interprofessionnels réalisés au niveau des territoires. Ces travaux portant sur l'emploi et la formation permettent d'offrir aux salariés et aux entreprises, notamment les PME et TPE, des ressources en matière d'information, d'orientation, d'offre de formation et constituer ainsi un appui à la GPEC.

Associer les partenaires sociaux, les instances paritaires régionales, les COPIRE, les chambres consulaires, Pôle emploi, les OPCA, les collectivités territoriales et les services de l'Etat, renforcerait la concertation locale et pourrait contribuer à une meilleure sécurisation des parcours individuels professionnels des salariés.

CHAPITRE VI

AUTRES DISPOSITIONS

Article 14

Suivi de l'accord en CPNE

La CPNE procédera chaque année au suivi de l'application du présent accord. A cet effet, l'OPIC lui fournira les éléments demandés et nécessaires à cet examen.

Article 15

Bilan de l'accord

Un bilan du présent accord sera effectué paritaires par les organisations signataires dans un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il sera renouvelé périodiquement dans ce même délai.

Article 16

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 17

Dépôt et entrée en vigueur de l'accord

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.

Il entrera en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 27 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
FNICG ;
FNIEEC ;
CSP ;
FIPEC ;
CSR ;
FEBEA.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC chimie.