

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**

**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**

**ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2010**  
**RELATIF À L'ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1150214M

IDCC : 44

Par le présent accord, les parties signataires entendent apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes marquée en France par un taux d'emploi insuffisant (32 % pour les moins de 25 ans, fin 2008, selon l'OCDE).

Dans cette perspective, elles ont jugé nécessaire de passer en revue les différents facteurs, qui, à côté du développement économique, bien entendu essentiel, peuvent favoriser l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle et ont examiné le rôle que la branche pouvait jouer en la matière.

Elles ont arrêté, par le présent accord, toute une série de mesures, impliquant les entreprises, la branche et ses instances paritaires, de nature à favoriser cette entrée dans la vie professionnelle depuis la formation initiale jusqu'à la prise de fonction par les intéressés. Ces dispositions s'articuleront avec les dispositifs et aides prévus par les pouvoirs publics et les compléteront.

Les parties signataires estiment que la politique en faveur de l'emploi des jeunes ne peut être dissociée d'une politique sociale visant l'ensemble des salariés, les jeunes ne pouvant être considérés et traités comme une population à part, ni faire l'objet d'une discrimination de quelque nature que ce soit. Le présent accord se situe dans le prolongement de l'accord cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité et respecte le principe d'égalité de traitement posé par celui-ci.

Cet accord servira de cadre minimal aux entreprises ou aux établissements de la branche, lesquelles consulteront les institutions représentatives du personnel pour la mise en œuvre des dispositions qu'il contient.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE PAR L'EMBAUCHE**

**Article 1<sup>er</sup>**

*Importance de la formation initiale*

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer des contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers des industries chimiques, et tout spécialement pour les métiers techniques ou technologiques.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'observatoire de branche, les caractéristiques et évolutions des métiers des industries chimiques ainsi que les compétences qu'ils requièrent. Elles utiliseront toutes les possibilités qui leur sont offertes, notamment par la réglementation en vigueur, de siéger ou de désigner des représentants dans de nombreuses instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC), les commissions paritaires nationales des IUT, les commissions nationales d'évaluation des licences professionnelles... Les salariés désignés dans ce cadre bénéficient des dispositions prévues légalement et conventionnellement pour leurs absences et leur indemnisation.

Par ailleurs, la CPNE de branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers des industries chimiques.

## Article 2

### *Contrats de travail et entrée des jeunes dans la vie professionnelle*

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle. Il continuera à être encouragé par la branche des industries chimiques.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle peut cependant être facilitée par le recours préalable à des contrats spécifiques comme l'apprentissage et le contrat de professionnalisation (voir titre II).

## Article 3

### *Éléments favorisant l'entrée dans l'entreprise*

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage).

### Article 3.1

#### *Accueil dans l'entreprise*

Chaque fois que l'entreprise disposera des éléments d'information suivants, ils seront communiqués au jeune dès son entrée dans l'entreprise :

- fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- organigramme de l'entreprise ;
- information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- information en matière de sécurité et d'environnement ;
- présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement ;
- remise du règlement intérieur ;
- remise de la convention collective qui lui est applicable (art. 9.5 des clauses communes de la convention collective) ;
- information sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise...).

#### Éléments sur le poste de travail et son environnement

La procédure d'accueil du jeune devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

L'entreprise désignera un salarié (chargé d'accueil-parrainage) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur.

### Article 3.2

#### *Tutorat*

L'entrée des jeunes dans les entreprises de la branche peut être facilitée par le tutorat, celui-ci permettant à des salariés volontaires, et bénéficiant à la fois d'un niveau de qualification suffisant et de la capacité à transmettre des savoirs et des savoir-faire, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes.

Le tuteur ne doit pas être confondu avec le chargé d'accueil (parrainage), le maître d'apprentissage ou de stage.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de recourir au tutorat. Cette mission pourra être exercée par des salariés expérimentés comme prévu dans les dispositifs de branche. L'entreprise s'assurera que le tuteur a été formé pour remplir sa mission. Dans le cas contraire, les entreprises doivent se rapprocher de l'OPCA de branche pour faire bénéficier leurs tuteurs de la formation mise au point sur ce thème.

Un CQP « tuteur » est en cours d'élaboration par la CPNE de branche (accord seniors du 6 novembre 2009). Cette certification permettrait de définir le référentiel de compétences pour les tuteurs de la branche et donc leur mission.

Le tuteur bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission.

Les jeunes peuvent faire bénéficier d'autres salariés des compétences qu'ils possèdent, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication (tutorat inversé). Cette forme de reconnaissance immédiate facilitera leur insertion professionnelle.

L'observatoire de branche (OPIC) réalisera un guide de la fonction tutorale.

### Article 3.3

#### *Parcours de formation et prise de fonction*

Les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, en milieu industriel, une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, ainsi que sur les techniques, les produits et les appareils spécifiques à l'entreprise.

## TITRE II

### **ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE PAR LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) ET PAR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION**

#### Article 4

##### *Insertion dans l'entreprise par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La POE est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi d'acquérir, au moyen d'une formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, les compétences requises pour occuper un emploi pour lequel une entreprise a déposé une offre auprès de Pôle emploi.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de ce dispositif qui permet à la fois à des salariés de trouver, à l'issue d'une formation, un emploi et à des entreprises de trouver les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

Le comité chimie de l'OPCA de branche proposera à la CPNE les conditions et les modalités de participation au financement de la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre de la POE. Ce dispositif donnera lieu à une convention avec Pôle emploi.

#### Article 5

##### *Dispositions communes aux contrats de travail en alternance*

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Ces formations sont diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent aux jeunes d'accéder à un emploi qualifié et à l'entreprise de recruter des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

##### *Recours aux contrats en alternance*

Les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir, par leur succession, une fonction pérenne de l'entreprise. Ils permettent au jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

#### Article 5.1

##### *Apprentissage*

##### *Politique de branche*

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains métiers de la branche :

- métiers de la production et de la maintenance ;
- métiers de la recherche, du développement, ou des laboratoires d'analyses ;
- métiers de la sécurité et de l'environnement ;
- nouveaux métiers liés à l'évolution de la chimie (chimie verte, chimie durable...).

L'apprentissage ne doit pas être réservé aux seules formations professionnalisantes ni destiné uniquement aux jeunes peu ou pas diplômés mais mérite d'être mis en œuvre plus fréquemment tant dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement supérieur.

Les parties signataires conviennent de financer en priorité les apprentis préparant des diplômes, des titres professionnels ou des CQP de la branche, inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP) et conduisant à des métiers pris en compte par la CPNE. La liste établie par cette instance sera mise à jour régulièrement.

L'objectif de la branche est de développer l'apprentissage à tous les niveaux, du CAP à bac + 5, en sorte de doubler le nombre d'apprentis sur une période de 5 ans et d'aboutir à un effectif de l'ordre de 3 000 apprentis dans la branche. Dans cette perspective, les parties signataires veulent diminuer le nombre de contrats d'apprentissage aboutissant à une rupture précoce due à une mauvaise orientation, une mauvaise adaptation de l'apprenti et demandent aux entreprises de se mobiliser pour renforcer l'accompagnement des jeunes dès leur entrée dans l'entreprise.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises, relevant du champ d'application de la CCNIC, à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage des industries chimiques et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La branche se propose de rendre plus efficace l'utilisation des sommes issues de la taxe d'apprentissage en sorte que celle-ci puisse être considérée de plus en plus comme un véritable investissement.

Cinq pour cent du montant de la taxe d'apprentissage, affectable aux établissements d'enseignement (quota et hors quota), sera destiné au financement des actions collectives (voir ci-dessus), ainsi qu'à celui des établissements d'enseignement orientés vers la formation aux métiers reconnus comme prioritaires par la CPNE. Cette mesure concerne les entreprises dont les activités sont couvertes par l'UIC telles que définies dans le champ d'application professionnel de la CCNIC.

Les modalités d'affectation des fonds prévues au présent accord s'appliqueront à compter des affectations décidées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

L'obligation de versement à l'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) de branche, à la charge des entreprises dont les activités relèvent de l'UIC, sera applicable après extension du présent accord à la date d'exigibilité de la taxe d'apprentissage de l'année en cours, soit au 28 février de l'année N + 1.

Les dispositions, qui permettent aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions, selon les modalités arrêtées par un accord de branche, s'inscrivent dans le cadre prévu par l'article L. 6332-16 du code du travail. Le montant affecté à ce financement est au maximum de 15 % de la collecte au titre de la professionnalisation. Chaque année, le comité de section proposera à la CPNE le pourcentage à affecter au financement des CFA préparant aux métiers de branche reconnus comme prioritaires par la CPNE.

#### Rôle des instances paritaires

Différentes instances paritaires sont associées, chacune en fonction des attributions qui sont les siennes, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche.

CPNE des industries chimiques :

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche détermine les emplois et métiers prioritaires. Elle décide annuellement du pourcentage de la collecte qu'il convient d'affecter au financement des CFA.

Comité paritaire « chimie » : le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA procède à l'examen des demandes de financement des CFA et, prenant en compte les orientations de la CPNE, propose les subventions à attribuer.

Conseil d'administration de l'OPCA :

Le conseil d'administration de l'OPCA valide les demandes de la branche en fonction de ses possibilités de financement et transmet sa décision à la CPNE et au comité de section.

Chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA est préparé par l'OPCA et transmis aux instances de la branche.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité dans les industries chimiques (OPIC) :

L'OPIC définira des indicateurs de suivi de l'emploi des apprentis en vue de constituer un tableau de bord de l'apprentissage dans les industries chimiques. Celui-ci sera mis à jour et transmis tous les ans à la CPNE de la branche et à l'OPCA.

#### Article 5.2

##### *Contrat de professionnalisation*

Les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent être accompagnés par une personne chargée de les informer et de les guider dans l'entreprise (chargé d'accueil-parrainage).

Pour les aider à acquérir les savoir-faire professionnels indispensables à l'obtention d'une certification, l'entreprise désignera un tuteur, parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le jeune sera affecté à un poste de travail en adéquation avec son objectif de professionnalisation.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et de faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés, les parties signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de mettre en place des certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels pourront être obtenus dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Sur proposition de la CPNE, le montant des forfaits de prise en charge par l'OPCA des dépenses relatives aux contrats de professionnalisation peut faire l'objet d'une majoration, allant jusqu'à 30 %, lorsque le contrat a pour objet un tel CQP ou un CQP interbranche à caractère industriel (CQPI).

Le salarié ayant obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation une certification professionnelle figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui est embauché par contrat à durée indéterminée dans la même entreprise pourra bénéficier d'un complément de formation financé par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation.

### TITRE III

## STAGES EN ENTREPRISE

### Article 6

#### *Stages en entreprise*

Le stage en entreprise s'entend d'une période de mise en application des connaissances par le stagiaire, de confrontation de la théorie à la pratique et de transition vers la vie professionnelle.

Un emploi pérenne ne doit pas être tenu par un stagiaire ou une succession de stagiaires.

### Article 6.1

#### *Convention tripartite*

Tout stage doit être effectué dans le cadre d'une convention signée entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (ou son représentant légal). Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. Y sont précisés notamment le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage, le contenu de celui-ci, ainsi que les activités confiées au stagiaire. Les modalités du stage sont rappelées : déroulement, durée et date, nom et fonction du maître de stage au sein de l'établissement d'enseignement et au sein de l'entreprise, gratification et avantages accordés au stagiaire, protection sociale, responsabilité civile, discipline, obligations en matière de sécurité, confidentialité, absences, interruption et rupture éventuelle...

### Article 6.2

#### *Cursus scolaire ou universitaire*

Sans préjudice des dispositions prévues au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, qui doivent rester l'exception, le stage en entreprise doit être intégré à un cursus pédagogique. Son contenu s'inscrit dans le projet défini par l'établissement d'enseignement et accepté par l'entreprise.

### Article 6.3

#### *Stages à l'étranger*

Les entreprises ayant des établissements hors de France sont incitées à proposer des stages à l'étranger, dans un but d'ouverture à une autre culture ou à un autre environnement professionnel.

Les conditions d'un tel stage doivent être notifiées avec précision dans la convention de stage.

### Article 6.4

#### *Implication de l'entreprise : suivi, évaluation du stage*

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires et accepte de s'impliquer dans l'atteinte des objectifs du stage.

L'entreprise désigne un maître de stage afin de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis aux deux autres cosignataires de la convention de stage.

En outre, à l'issue du stage, il revient à l'entreprise de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra, le cas échéant, accompagner le futur *curriculum vitae* (CV) de l'intéressé.

### Article 6.5

#### *Information du CE (ou, à défaut, des DP)*

Le CE (ou, à défaut, les DP) est tenu informé chaque année du nombre de stagiaires reçus dans l'établissement, des caractéristiques des stages, des conditions d'accueil, du contenu des conventions de stage et des embauches éventuelles.

### Article 6.6

#### *Gratification*

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs donnent lieu au versement par l'employeur d'une gratification mensuelle d'un montant minimum égal à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par 151,67 heures.

Afin de fixer le montant d'une gratification plus élevée, de manière objective, les entreprises pourront prendre en compte des critères tels que durée du stage, niveau du diplôme préparé, évaluation finale du stage, apport du stagiaire, qualité de la prestation.

#### **Article 6.7**

##### *Vie du stagiaire dans l'entreprise : restauration, transport...*

Les stagiaires bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de restauration (accès au restaurant d'entreprise, tickets restaurant... Le coût en résultant sera pris en charge par l'entreprise.

La convention de stage précisera les conditions et modalités de transport du stagiaire (domicile-lieu de travail). Les frais en découlant seront pris en charge selon le régime applicable aux salariés de l'établissement.

L'entreprise et le CE (ou, à défaut, les DP) examineront la possibilité de faire bénéficier les stagiaires des activités sociales et culturelles existant dans l'entreprise. Ils définiront ensemble la prise en charge des frais qui pourraient en résulter.

#### **Article 6.8**

##### *Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauche à l'issue de celui-ci*

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, la durée du stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

#### **Article 6.9**

##### *Offres et demandes de stages*

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des industries chimiques et de faciliter la recherche des stagiaires, les entreprises déposeront sur leur site Internet leurs offres de stage.

Les UIC régionales publieront également sur leur site Internet ou par tout autre support les offres et demandes de stages qui leur auront été adressées.

### **TITRE IV**

## **ACTIONS DE BRANCHE POUR RAPPROCHER JEUNES ET ENTREPRISES**

#### **Article 7**

##### *Informations jeunes-entreprises et rôle de l'OPIC*

##### *Informations jeunes-entreprises*

Afin de remédier à la désaffection des jeunes encore trop souvent constatée vis-à-vis des filières et des métiers scientifiques en général, et plus particulièrement de ceux de la chimie, les parties signataires conviennent que des initiatives, telles que les olympiades de la chimie, doivent être encouragées par la branche.

De la même façon, afin de pallier l'insuffisance de réels lieux d'information et d'échanges entre jeunes et professionnels de la formation et de l'entreprise sur les métiers et les filières de formation permettant d'y accéder, des initiatives, comme les opérations portes ouvertes, ou le Village de la chimie, présentant les conditions d'emploi et de travail dans la profession, doivent être également promues.

La communication du site Internet [www.lesmetiersdelachimie.com](http://www.lesmetiersdelachimie.com) est à développer pour mieux faire connaître ce site aux jeunes et aux établissements d'enseignement.

##### *Rôle de l'OPIC*

Les études réalisées par l'OPIC sur les métiers de la chimie figureront sur son site, et seront diffusées vers les établissements d'enseignement, Pôle emploi...

### **TITRE V**

## **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 8**

##### *Conditions d'application de l'accord*

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

#### **Article 9**

##### *Suivi et bilan de l'accord*

Un bilan d'application de ces dispositions sera effectué en réunion paritaire au plus tard au cours du premier trimestre 2013.

Chaque année, des statistiques concernant l'emploi des jeunes seront publiées par l'OPIC et présentées à la CPNE.

## **Article 10**

### *Dépôt, extension, 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 premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 30 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIC ;  
FNICG ;  
FNIEEC ;  
FIPEC ;  
FEBEA.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie.