

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2015
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GPEC)

NOR : ASET1550317M
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 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.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) constitue une nécessité pour toutes les entreprises, qu'elles soient ou non tenues à l'obligation de négocier sa mise en place. Elle prend en compte les orientations de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

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. La GPEC s'inscrit dans une démarche d'anticipation et d'actions de moyen ou long terme. Prévoyant l'évolution, elle conduit le plus souvent à écarter les risques de rupture. Elle peut permettre également de diminuer les difficultés de recrutement et d'améliorer la gestion de carrière dans les entreprises.

Si la GPEC relève 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 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.

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...) au travers notamment de la base de données économiques et sociales (BDES) conformément aux dispositions du code du travail ;

- 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, recrutements, mobilités...

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 visant l'accès indifférencié des femmes et des hommes à tous les emplois et au maintien ou au développement de l'emploi des seniors.

Article 1^{er}

Acteurs de la GPEC

Article 1.1

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 commission paritaire nationale pour l'emploi (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 de 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...

Article 1.2

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.

Les entreprises sont incitées à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en prenant en compte la spécificité des salariés âgés de 45 ans et plus et des salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC).

Article 1.3

Acteurs de la GPEC dans la branche

Les partenaires sociaux de branche, réunis notamment au sein d'instances comme la CPNE, communiqueront 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'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.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche 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.

Article 2

Outils collectifs proposés par l'OPIC mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche

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.

Article 2.1

Répertoire des métiers des industries chimiques

Un répertoire des métiers des industries chimiques est à la disposition des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants, dans leur démarche de GPEC sur le site de l'OPIC ⁽¹⁾. 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.

Article 2.2

Répertoire des certifications professionnelles

Un répertoire des certifications professionnelles est mis à disposition sur le site de l'OPIC ⁽¹⁾. Il s'agit d'un outil :

- d'aide au recrutement notamment pour les PME-TPE de la branche, car il identifie les certifications professionnelles en lien avec les métiers de la branche ;
- permettant aux salariés de la branche d'identifier la ou les certifications professionnelles correspondant à leur projet professionnel, ce qui leur permet, le cas échéant, de mettre en œuvre une démarche validation des acquis de l'expérience (VAE), de mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) si la certification figure sur la liste des formations éligibles au CPF ;
- d'aide à l'orientation pour les jeunes en formation initiale et leur permettant d'identifier les métiers en lien avec la certification professionnelle préparée ou envisagée.

Article 2.3

CQP des industries chimiques

Un dispositif de certificats de qualification professionnelle (CQP) a été mis en place dans les industries chimiques en avril 2011. Créés et délivrés par la branche, ces certificats permettent aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue par les entreprises.

La branche a, par ailleurs, adhéré à la charte de certifications de qualification professionnelle interbranches (CQPI). Les CQPI permettent d'identifier les passerelles existantes entre les CQP de différentes branches facilitant la mobilité entre les entreprises, notamment sur un bassin d'emploi.

Article 2.4

Etudes de l'OPIC

L'OPIC est en charge de nombreuses études et assure une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche. Au travers de ses travaux d'analyse et de ses préconisations, l'OPIC est à même d'identifier les changements quantitatifs mais aussi qualitatifs (nouvelles compétences et savoir-faire requis) des emplois de la branche.

(1) www.observatoireindustrieschimiques.com

Les parties signataires conviennent de compléter ce travail, disponible sur le site de l'OPIC, 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.

L'ensemble de ces travaux permettra le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises et les territoires.

Article 2.5

Tableaux de bord

L'OPIC établit des tableaux de bord qui permettent de disposer de données de pilotage, notamment en ce qui concerne les effectifs, les entreprises, la formation initiale et continue, les formations en alternance, l'égalité hommes-femmes, l'emploi des travailleurs handicapés, l'emploi des seniors.

Article 3

Outils individuels mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche

De nombreux outils individuels mobilisables pour la mise en œuvre de la GPEC sont à la disposition des entreprises et des salariés de la branche et sont précisés dans l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques (entretien professionnel, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, CPF, VAE...).

Article 4

Information des entreprises et des organisations syndicales sur la GPEC

Les parties signataires demandent à l'OPIC d'établir un guide sur « La GPEC et les outils », guide qui sera mis à disposition des entreprises et particulièrement des PME-TPE et des organisations syndicales.

Article 5

Démarche prospective au niveau des entreprises et des territoires par la GPEC

Article 5.1

GPEC dans 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 ou dans les entreprises de dimension communautaire ayant au moins 150 salariés en France, une réflexion sur les prévisions concernant l'emploi sera effectuée lors de l'information-consultation annuelle du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, sur la situation économique de l'entreprise notamment au travers de la BDES conformément aux dispositions du code du travail.

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.

L'OPCA de branche doit assurer un service de proximité au bénéfice des TPE-PME de la branche pour :

- les informer, les sensibiliser et les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par le présent accord et, le cas échéant, les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises.

L'OPCA de branche financera dans les entreprises de moins de 300 salariés :

- la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences ;
- 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) ;
- l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

Article 5.2

GPEC territoriale

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. Cependant, 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 relatives aux industries chimiques.

L'OPIC et l'OPCA apportent leurs concours afin que la branche dispose de données régionales en matière de formation afin d'accompagner la réflexion territoriale dans ces domaines-là.

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.

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 COPAREF, les chambres consulaires, Pôle emploi, les OPCA, les collectivités territoriales et les services de l'Etat, renforce la concertation locale et peut contribuer à une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés.

A cette fin, la branche a adopté le dispositif CQPI afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur d'un même territoire.

Les travaux de l'OPIC doivent être déclinés, chaque fois que cela est possible, au niveau régional, notamment pour les données statistiques relatives aux entreprises et aux salariés de la branche. Le comité de pilotage paritaire de l'OPIC décide des résultats des travaux qui sont mis à disposition des acteurs régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

Les données statistiques quantitatives et qualitatives de l'OPCA de branche relatives à la formation professionnelle dans les entreprises des industries chimiques doivent être régionalisées également. Le tableau de bord annuel présenté par l'OPCA de branche à la CPNE des industries chimiques

comporte les données consolidées au niveau national et le tableau de bord de chaque région administrative. L'OPCA de branche met ces tableaux de bord en ligne sur son site internet.

Les délégations régionales de l'OPCA de branche et les fédérations patronales signataires travaillent ensemble auprès des régions pour s'assurer que les intérêts des entreprises et des salariés des industries chimiques soient pris en compte dans le cadre des réflexions menées au niveau régional sur l'emploi, l'orientation et la formation initiale et professionnelle.

Article 6

Révision et substitution de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Cet accord révisé et se substitue à l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du 27 avril 2010.

Article 7

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 8

Suivi et bilan

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

Un bilan du présent accord sera effectué paritairement par les organisations syndicales signataires dans un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 10

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature du présent 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.

Fait à Puteaux, le 12 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.