

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

---

ACCORD DU 25 MARS 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550529M

IDCC : 292

---

PRÉAMBULE

La plasturgie, très diversifiée en termes de taille d'entreprises, de marchés et de technologies, marquée par son positionnement de sous-traitant de différentes filières et confrontée à une forte concurrence internationale, doit perfectionner ses processus technologiques, innover et poursuivre sa structuration pour être en capacité de proposer des produits à forte valeur ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.

Compte tenu des exigences auxquelles sont confrontées les entreprises en matière d'évolutions technologiques et d'innovation et du nécessaire développement professionnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, il est impératif de maintenir et de faire évoluer les compétences, les savoir-faire et les qualifications des salariés, leur permettant ainsi de pouvoir prétendre à leur évolution professionnelle.

Par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est venue modifier ce cadre. Les organisations syndicales représentatives des salariés et patronale se sont attachées à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur.

L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, la volonté de développement de l'apprentissage dans la branche (plus particulièrement pour les jeunes de moins de 26 ans) en tenant compte des besoins de l'entreprise, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un nouvel élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de formation de la branche comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les objectifs et actions à poursuivre dans cette perspective sont multiples :

- renforcer l'attractivité des métiers de la plasturgie ;

- garantir une répartition équilibrée de l’offre de formation sur le territoire, en facilitant l’accès des salariés et des entreprises à une offre de formation attractive, notamment dans des zones faiblement industrielles et sur des territoires dont le tissu est majoritairement composé de petites entreprises ;
- accompagner le développement des compétences, dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser l’accès des TPE/PME et de leurs salariés aux compétences de recherche et développement, management, qualité ;
- promouvoir l’apprentissage comme dispositif de formation et d’insertion professionnelle au sein de la filière plasturgie, et ce pour l’ensemble des niveaux de formation ;
- proposer une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue, en créant des passerelles entre les qualifications professionnelles ;
- permettre un accès plus large à la formation continue et à sa validation afin de favoriser la montée en qualification des personnels qui en sont dépourvus, particulièrement au sein des plus petites entreprises ;
- accompagner les salariés tout au long de la vie professionnelle, et notamment les moins qualifiés, afin qu’ils puissent construire leur évolution professionnelle ;
- faire évoluer les compétences attachées au développement d’activités nouvelles ou en mutation, liées à l’environnement, au développement durable et à la croissance verte ;
- promouvoir l’innovation dans la formation en optimisant l’ingénierie des parcours de formation et les pratiques des acteurs ;
- placer le CPF au cœur du dispositif de formation pour donner aux salariés les moyens d’être acteurs de leur évolution professionnelle.

L’implication et la mobilisation des entreprises et des salariés dans ce sens sont essentielles. Compte tenu du tissu industriel majoritairement constitué de PME, il importe pour ce faire de développer l’ensemble des outils concourant non seulement à les informer et à les sensibiliser sur les moyens mis à leur disposition, mais également à les aider à se repérer face aux perspectives d’évolution du secteur.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l’OPCA de la branche (à savoir l’OPCA DEFI à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d’informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche et impulser une nouvelle dynamique à l’observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie (mentionné à l’article 25 du présent accord et ci-après « l’observatoire »), en articulation étroite avec la CNPE.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit.

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

### *Objet et champ d’application*

Le champ d’application de l’accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Il vise à améliorer les dispositions existantes et à décliner les dispositions de :

- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l’accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

- et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle et ses avenants modificatifs ;
- l'accord-cadre du 13 décembre 1988 relatif aux moyens des formations professionnelles continue et alternée dans la plasturgie en date et son avenant modificatif ;
- l'accord-cadre du 12 mai 2004 pour l'ingénierie de formation dans la branche de la plasturgie ;
- l'accord du 23 mai 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la plasturgie.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales et notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires. Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement de la plasturgie relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

#### Article 2

##### *Entretien professionnel*

#### Article 2.1

##### *Entretien biennal*

##### 2.1.1. Fréquence et calendrier

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise et conduit en priorité par le responsable hiérarchique direct ou le supérieur de celui-ci.

Pour les salariés présents à l'effectif au 7 mars 2014, le premier entretien devra avoir lieu au plus tard le 7 mars 2016.

Si le premier entretien biennal ne saurait être confondu avec l'entretien mentionné à l'article 2.2, il est souhaitable de réaliser, lors de celui-ci, un premier état des lieux sur les formations et les progressions salariales dont le salarié a bénéficié les années antérieures. Pour les salariés recrutés postérieurement au 7 mars 2014, ils bénéficieront d'un premier entretien biennal au plus tard avant la fin de leur deuxième année d'ancienneté.

En outre, cet entretien professionnel doit être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;

- d’une période d’activité à temps partiel au sens de l’article L. 1225-47 du code du travail ;
- d’un arrêt longue maladie prévu à l’article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d’un mandat syndical.

Les entreprises peuvent également proposer un entretien professionnel aux salariés n’exerçant plus leur mandat électif de représentants du personnel, à l’issue de celui-ci.

### 2.1.2. Objectif et moyen

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques de l’employeur et du salarié, ainsi que les perspectives d’évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d’emploi du salarié.

Il poursuit un double objectif :

- favoriser l’élaboration du projet individuel d’évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, heures disponibles au titre du compte personnel de formation, CIF, période de professionnalisation, etc. ;
- alimenter la démarche de l’entreprise d’anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences.

Il se déroule de manière spécifique et distincte vis-à-vis de l’entretien annuel et donne lieu à l’établissement d’un document écrit, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié. Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d’exprimer ses souhaits, ses points d’accord et de désaccord, notamment sur les propositions faites par l’entreprise et sur la prise en compte par l’entreprise des propositions du salarié. Les parties signataires rappellent que selon la loi du 4 août 1994 (n° 94-665) l’entretien doit se dérouler en français.

Considérant cet entretien professionnel comme une clé essentielle pour la réussite de l’ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, les parties signataires s’engagent à promouvoir l’entretien professionnel en :

- demandant à l’OPCA de la branche (à savoir l’OPCA DEFI au jour de la signature du présent accord, et selon les modalités prévues au titre VIII du présent accord) de mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d’accompagnement, dont le guide pour l’entretien professionnel, au plus tard fin 2015. Ces outils seront validés par la CNPE ;
- incitant les entreprises à former les managers à la conduite d’entretien (notamment par le biais de la formation prévue à cet effet par la branche), à développer l’information des salariés (notamment sur la préparation et le contenu de l’entretien professionnel) et à développer la connaissance des managers sur les objectifs et les orientations stratégiques de l’entreprise.

Un bilan des entretiens professionnels réalisés (et portant *a minima* sur le nombre de salariés bénéficiaires de l’entretien professionnel et de l’abondement correctif visé à l’article 2.2 du présent accord) sera communiqué chaque année aux instances représentatives du personnel de l’entreprise et de ses établissements à l’occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

## Article 2.2

### *Entretien tous les 6 ans*

Conformément à l’article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l’entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s’apprécie par référence à l’ancienneté du salarié dans l’entreprise.

A titre indicatif, pour les salariés présents à l’effectif au 7 mars 2014, cet entretien devra avoir lieu au plus tard le 6 mars 2020. Pour les salariés recrutés postérieurement au 7 mars 2014, ils devront bénéficier de cet entretien au plus tard à la fin de la sixième année d’ancienneté dans l’entreprise.

Les parties s'accordent pour dire que si le salarié est absent à cette date anniversaire, l'entretien doit avoir lieu à son retour dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Les parties signataires s'entendent pour préciser que n'est pas considéré comme une progression salariale à prendre en compte dans ce cadre l'impact d'une augmentation, par accord de branche, des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification.

Les périodes d'absence de longue durée seront mentionnées sur le document.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 100 heures (130 heures pour les temps partiels) de formation sont inscrites au compte personnel de formation de chaque salarié n'ayant pas bénéficié :

- des entretiens professionnels prévus à l'article 2.1 du présent accord durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné à l'article 2.2 du présent accord ;
- et d'au moins deux des trois mesures mentionnées au paragraphe précédent.

Ces heures sont financées par l'employeur.

La CNPE demandera à l'OPCA de la branche de recenser en 2021 (puis chaque année) les abonnements réalisés dans ce cadre.

A partir de mars 2020, la CNPE pourra demander à l'observatoire de réaliser une étude sur la conduite des entretiens professionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3**

#### *Passeport orientation formation*

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valider ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation formation », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Chaque salarié sera informé par l'entreprise, notamment lors de l'entretien professionnel, de l'existence du passeport orientation formation. L'entreprise mettra à disposition du salarié, à sa demande, les informations nécessaires à la constitution du passeport.

Il est mis à disposition de toute personne un modèle unique de passeport orientation et formation sur le site de l'OPCA de la branche. Cet outil sera validé par la CNPE.

### **Article 4**

#### *Bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle*

#### **Article 4.1**

##### *Bilan de compétences*

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA de la branche à dévelop-

per l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur le réseau des prestataires labellisés.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle.

Si l'action a lieu à la demande de l'employeur, elle se déroule nécessairement pendant le temps de travail. Si l'action a lieu à l'initiative du salarié, elle peut se dérouler hors temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé bilan de compétences géré par le FONGECIF ou au titre du plan de formation. Selon le dispositif concerné, l'employeur doit donner son accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par l'OPACIF concerné ou par l'entreprise elle-même dans le cadre de son plan de formation.

La CNPE pourra décider de mettre ce dispositif en action prioritaire au titre de la contribution conventionnelle du 0,15 %. Elle définira le plafond de prise en charge, ainsi que le public éligible.

Le nombre de bilans de compétences réalisés chaque année sera communiqué aux instances représentatives du personnel de l'entreprise à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

## **Article 4.2**

### *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

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

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

Les parties signataires demanderont à l'OPCA de la branche ou à défaut à l'observatoire de réaliser un outil de communication qui sera mis à disposition des salariés et des entreprises afin que ces dernières puissent afficher ou communiquer, sur un support opportun, la liste des CEP de leur département.

## TITRE II

### ACCÈS AUX MÉTIERS DE LA PLASTURGIE

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion des personnes dans les entreprises de la branche de la plasturgie, à faciliter ainsi les recrutements et attirer les compétences d'excellence.

Des dispositions particulières sont notamment envisagées pour l'accueil et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les outils développés pour ces catégories pourront être mobilisés pour tous les publics.

#### Article 5

##### *Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les jeunes dans les entreprises*

L'insertion des jeunes constitue un enjeu fondamental pour la branche de la plasturgie afin de poursuivre son développement dans de bonnes conditions.

Dans cette perspective, les parties signataires entendent encourager l'accueil et la formation des jeunes au sein des entreprises de la plasturgie, que ce soit dans le cadre des stages école, des séjours découverte, de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires s'engagent dans ce sens à poursuivre les efforts entrepris pour la promotion des métiers de la plasturgie et des filières de formation, au travers notamment des dispositifs suivants :

- promotion des métiers de la plasturgie auprès des jeunes ;
- développement de nouveaux outils de communication et d'information ;
- mobilisation des outils de la branche, par exemple les plates-formes mobiles « Destination plasturgie » ;
- développement de l'apprentissage ;
- renforcement du partenariat avec les organismes de formation et les établissements de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les organismes d'information et d'orientation en lien avec le réseau des organismes de formation continue de la plasturgie.

#### Article 6

##### *Conditions d'accueil et d'insertion spécifiques pour les demandeurs d'emploi dans les entreprises*

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi dans les entreprises, par la mobilisation des mesures mises en œuvre par le service public de l'emploi (par exemple : préparation opérationnelle à l'emploi...)

Les parties signataires confient à l'OPCA de la branche le soin de mobiliser des financements complémentaires auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## TITRE III

### CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

#### Article 7

##### *Classement des certificats de qualification professionnelle dans la plasturgie*

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire ou de compétences. Ils participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un coefficient de la grille de classification au cours de sa vie professionnelle.



Les certificats de qualification professionnelle préparés dans le cadre du plan de formation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation sont classés suivant le classement défini ci-dessous sous réserve que l'emploi exige, dans les travaux qui sont confiés, l'utilisation des savoirs et savoir-faire requis pour l'obtention de ce certificat.

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la plasturgie, « certificats de qualification professionnelle de la plasturgie ». Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CNPE, dans le cadre des orientations définies par la CNPE.

Les certificats de qualification professionnelle de la plasturgie, leurs référentiels, leur mise en œuvre, leur attribution sont validés par la CNPE.

Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CNPE :

- procédera selon les principes et les règles d'ingénierie mentionnés à l'article 21 du présent accord ;
- proposera une modalité de reconnaissance au sein de la classification et la demande d'inscription au RNCP.

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
1	Relèvent du groupe 1 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
2	Relèvent du groupe 2 : Les CQP plasturgie « Opérateur spécialisé en assemblage, parachevement, finition », « Conducteur d'équipement de fabrication » et « Assembleur monteur de menuiseries extérieures »	D3 (*)	D2 (*)
3	Relèvent du groupe 3 : Les CQP plasturgie « Monteur, régleur d'équipement de fabrication », « Opérateur spécialisé en matériaux composites », « Chaudronnier plastique » et « Coordinateur de ligne ou d'îlot »	D3 (*)	D3 (*)
4	Relèvent du groupe 4 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
5	Relève du groupe 5 : Le CQP plasturgie « Responsable d'équipe »	D4 (*)	D4 (*)
6	Relèvent du groupe 6 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
7	Relève du groupe 7 : Le CQP plasturgie « Technicien de production »	D5 (*)	D5 (*)
8	Relèvent du groupe 8 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	



GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
9	Relèvent du groupe 9 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondants au niveau I défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	
(*) Les degrés constituent des minima.			

## Article 8

### *Ouverture d'une négociation sur la reconnaissance des certifications dans la classification*

Les parties signataires actent le principe d'ouvrir, en 2015, une négociation visant à l'incorporation des neuf CQP actuels, ainsi que les CQP actuellement en cours d'élaboration, dans l'accord de classification en date du 16 décembre 2004. Dans ce cadre, elles conviennent de pouvoir discuter de l'opportunité pour chaque CQP de prendre en compte un ou plusieurs critères supplémentaires de cotation.

Lors de cette négociation les organisations syndicales de salariés et patronale pourront définir les modalités de reconnaissance et de valorisation de l'obtention d'une certification RNCP ou d'un CQP.

## TITRE IV

## ALTERNANCE

## Article 9

### *Orientations prioritaires*

Les parties signataires considèrent l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) comme l'une des voies pour permettre le transfert des savoirs, savoir-faire pour chaque niveau de qualification professionnelle et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

C'est pourquoi elles invitent les entreprises à développer leurs actions en la matière afin d'atteindre l'objectif d'augmenter de 30 % l'alternance dans la branche. Le suivi de ces actions sera effectué dans le cadre du groupe de travail tripartite avec les organisations syndicales de salariés et patronale et le ministère de l'éducation nationale (GTT).

Pour cela, et en complément des dispositions suivantes, les parties signataires conviennent de s'appuyer – en priorité – sur le réseau des CFA de la plasturgie pour l'apprentissage et sur le réseau des organismes de formation continue de la plasturgie pour les contrats de professionnalisation pour mettre en œuvre des réponses adaptées sur l'ensemble du territoire national.

## Article 10

### *Apprentissage*

Les parties signataires s'engagent, en partenariat avec les centres de formation concernés, à veiller à l'adéquation des niveaux de formation préparés (CAP, bac pro, BTS, licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, master et titres professionnels) avec les besoins des entreprises de la branche en tenant compte notamment des conclusions de l'observatoire.

## **Article 10.1**

### *Financement*

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6221-2 du code du travail aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de la branche contribue à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la plasturgie.

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

## **Article 10.2**

### *Modalités de mise en œuvre de l'apprentissage*

Dans le respect des orientations définies en CNPE, le comité de section professionnelle de la branche plasturgie propose au conseil d'administration de l'OPCA de la branche, chaque année, selon les orientations définies dans l'accord-cadre de la branche plasturgie du 25 mars 1993 étendu par arrêté ministériel du 31 octobre 1994, les financements à attribuer aux CFA.

Cette recommandation devra préciser la liste des centres de formation d'apprentis concernés, les évolutions des effectifs d'apprentis en plasturgie pour chaque CFA, les justifications de demandes présentées par les centres de formation d'apprentis et les conditions d'utilisation des fonds par ceux-ci.

La formation des maîtres d'apprentissage sera prise en charge par l'OPCA de la branche selon les modalités définies à l'article 18.2 du présent accord.

## **Article 10.3**

### *Rémunérations du contrat d'apprentissage*

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic. Toutefois, si l'apprenti est âgé d'au moins 21 ans, et si cela lui est plus favorable, la référence utilisée n'est pas le Smic mais le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 <sup>(1)</sup> du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ou 15 ans en cas de dérogation) :
  - 35 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;
  - 42 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
  - 60 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :
  - 45 % du Smic la première année d'exécution du contrat ;

---

(1) Pour mémoire au jour de la signature du présent accord, les tranches d'âges prévues par le code du travail en matière de salaire minimum sont les suivantes :

- 16 ans à 17 ans (avec dérogation possible pour 15 ans) ;
- 18 ans à 20 ans ;
- 21 ans et plus (jusqu'à 25 ans inclus avec des dérogations : exemple handicapé).

- 54 % du Smic la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 75 % du Smic la troisième année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus (pourcentage du Smic ou, si celui-ci est plus favorable, pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé) :

- 55 % la première année d'exécution du contrat ;
- 66 % la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % la troisième année d'exécution du contrat.

## **Article 11**

### *Contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation publics ou privés parmi lesquels les organismes de formation continue de la plasturgie, ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'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 ne doit pas être utilisé de façon récurrente pour pourvoir un emploi durable dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6325-2-1 du code du travail les organismes publics ou privés de formation mentionnés à l'article L. 6325-2 du code du travail ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière.

## **Article 11.1**

### *Bénéficiaires*

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

## **Article 11.2**

### *Objet du contrat de professionnalisation*

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective : la qualification préparée doit être classée dans un groupe d'après le classement des qualifications professionnelles mentionné au titre III du présent accord.

## **Article 11.3**

### *Forme et durée du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

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 comprenant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

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

a) Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi.

b) Soit lorsque l'action de professionnalisation est conclue pour l'acquisition d'une certification inscrite au répertoire national des certifications ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être comprises entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Quel que soit le type de contrat, et dans le cas où les actions de professionnalisation se déroulent uniquement ou en majeure partie en interne et visent à l'acquisition d'un CQP de la plasturgie, les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du dispositif « parcours d'intégration et de professionnalisation » <sup>(1)</sup>.

#### **Article 11.4**

##### *Rémunérations du contrat de professionnalisation*

###### **Salariés âgés de moins de 26 ans**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum fixé selon un pourcentage du Smic, sans pouvoir être inférieur aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-15 du code du travail et indépendamment du coefficient hiérarchique de l'emploi occupé durant la période du contrat de professionnalisation.

1. Pour les titulaires d'une qualification inférieure à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 1 à 3 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 75 % du Smic.

2. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 4 et 5 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 85 % du Smic.

---

(1) Le PIP est une formule qui permet de construire un parcours de formation personnalisé, adapté au profil du candidat et des compétences requises pour le poste en vue de l'acquisition de la certification pour le recrutement en contrat de professionnalisation ou celui d'une période de professionnalisation.

Le PIP repose sur l'intervention d'un organisme externe qui définit le parcours nécessaire à l'acquisition des compétences en collaboration avec le salarié et l'entreprise. Cet organisme garantit la qualité et l'individualisation des formations.

3. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un BTS, ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou d'une qualification relevant des groupes 6 à 9 du classement des qualifications professionnelles déterminé au titre III du présent accord :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 90 % du Smic.

#### Salariés âgés de 26 ans et plus

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 90 % de la rémunération minimale correspondant au coefficient de l'emploi occupé, prévue par la convention collective de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du Smic, sans pouvoir être inférieure aux taux légaux fixés à l'article D. 6325-18 du code du travail.

### **Article 11.5**

#### *Désignation d'un tuteur*

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 6325-3-1 du code du travail, l'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

La formation du tuteur est prise en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions de l'article 18.1 du présent accord.

## **TITRE V**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### **Article 12**

#### *Orientations dans la branche*

La formation est un enjeu crucial pour contribuer au maintien et au développement de l'emploi, accompagner les évolutions consécutives aux mutations technologiques, industrielles et organisationnelles et pour permettre l'accès aux salariés à des formations qualifiantes, diplômantes et professionnelles.

La CNPE définira les orientations prioritaires sur l'ensemble des dispositifs.

Les dispositifs sont les suivants.

### **Article 13**

#### *Plan de formation*

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, en référence à la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur propose, dans le cadre du plan de formation, des actions de formation en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste du travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Les actions qui relèvent de cette catégorie visent l'acquisition de savoirs requis pour l'exécution du contrat de travail. Ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ;
- des actions de développement des compétences.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA de la branche, sauf décision contraire du conseil d'administration de celui-ci, peut financer la rémunération du salarié en formation dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation.

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

Dans le cadre d'un parcours professionnel individualisé d'un salarié, l'employeur mentionne à celui-ci l'emploi visé lorsqu'il mobilise des actions de développement des compétences.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont à la charge de l'entreprise.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de trajet habituels, le dépassement de moins de 1 heure donne lieu à une contrepartie réelle, définie par l'employeur après consultation des élus du personnel. Si le temps consacré à la formation et au transport dépasse le temps de travail et le temps de trajet habituels, le dépassement d'au moins 1 heure donne lieu de préférence à une récupération ou, à défaut, à une contrepartie financière, calculée au global sur la base du temps pour temps et du salaire horaire de base de l'intéressé.

Les parties signataires rappellent que les temps de formation, dans le cadre du plan de formation, ne doivent pas aboutir à dépasser les durées maximales de travail.

Les parties signataires rappellent que le plan de formation fait l'objet d'une consultation prévue par le code du travail.

## **Article 14**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié peut bénéficier à sa demande d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 15 ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La VAE est accessible par la voie du plan de formation, de la période de professionnalisation, du CPF ou dans le cadre d'un congé de VAE auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle, et demanderont à l'OPCA de la branche de mettre à disposition toutes les informations nécessaires.

## **Article 15**

### *Participation des salariés aux jurys d'examen ou de VAE*

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la présence des salariés aux jurys d'examen ou de VAE des diplômes et titres et CQP de la plasturgie.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début



de la session d'examen ou de validation. Le salarié joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Les dépenses afférentes (y compris le maintien de la rémunération du salarié) à la participation d'un salarié à un jury de validation des acquis de l'expérience des diplômes, titres et CQP de la plasturgie inscrits au RNCP seront prises en charge par l'OPCA de la branche, pour la quote-part restant à la charge du participant, sur la section professionnalisation, et dans les limites définies par la loi. Les modalités et les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen seront définis par son conseil d'administration.

Les parties signataires demanderont à l'OPCA de la branche de communiquer à la CNPE les modalités et les barèmes de remboursement de frais liés à la participation à ces jurys d'examen ou de VAE.

A défaut d'une prise en charge par l'OPCA de la branche, ces dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 seront imputées, pour la quote-part non prise en charge par l'OPCA, sur le plan de formation de l'entreprise du participant, et dans les limites définies par la loi.

## **Article 16**

### *Compte personnel de formation (CPF)*

#### **Article 16.1**

##### *Objet*

Le site internet gouvernemental, au jour de la signature du présent accord, indique que « le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel ».

#### **Article 16.2**

##### *Principe*

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou de 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) :

- en emploi ;
- ou à la recherche d'un emploi ;
- ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du CPF et le salarié informe son nouvel employeur du nombre d'heures acquis sur son CPF.

Chaque salarié a la possibilité de consulter le nombre d'heures créditées sur son compte en accédant au service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations (à savoir au jour de la signature du présent accord : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Les signataires du présent accord demandent à l'OPCA de la branche de mettre en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet. Cette information portera notamment sur les principes et droits liés au CPF, sur les règles d'abondement au niveau de la branche et sur les modalités de mobilisation du compte.



Le CPF est un droit attaché à la personne et est conservé par son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Il permet à son titulaire de suivre une formation dite « éligible ».

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus de ce dernier de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

### **Article 16.3**

#### *Alimentation du CPF*

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année calendaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, chaque salarié travaillant à temps complet (établi selon les dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail) acquiert sur son CPF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite totale de 150 heures.

Conformément à l'article L. 6323-12 sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le CPF les périodes d'absence suivantes :

- le congé :
  - de maternité ;
  - de paternité et d'accueil de l'enfant ;
  - d'adoption, de présence parentale ;
  - de soutien familial ou parental d'éducation ;
- ou les arrêts de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise ou de groupe.

En outre, le CPF peut également être crédité d'heures selon les modalités prévues à l'article 2.2 du présent accord et par les dispositions légales.

### **Article 16.4**

#### *Formations éligibles*

Sont éligibles au CPF les formations visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ainsi que l'accompagnement à la VAE ;
2. Les formations répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

D'une part, qui :

- sont sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- ou sont sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- ou sont sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

Et, d'autre part, qui figurent sur l'une des listes mentionnées aux articles :

- L. 6323-16 du code du travail (pour ce qui concerne les salariés), à savoir les listes établies par :
  - la CNPE de la branche ;

- le comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (COPANEF) ;
- ou le comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation (COPAREF) ;
- L. 6323-21 du code du travail (pour les demandeurs d’emploi).

A cette fin, les parties signataires confient à la CNPE de la branche le soin d’établir, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

La CNPE consacrera semestriellement une partie de son ordre du jour à l’élaboration de la liste, des publics prioritaires et à sa modification (ajout ou retrait). Néanmoins, pour la mise en place du CPF, la CNPE pourra procéder à des réunions plus fréquentes sur ce point.

## **Article 16.5**

### *Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail*

Le bénéfice du compte personnel de formation ouvert à tout salarié est destiné à lui permettre de bénéficier d’actions de formation professionnelle réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail.

#### 16.5.1. Formations éligibles suivies en dehors du temps de travail

Les heures de formation financées dans le cadre du compte personnel de formation et réalisées en dehors du temps de travail :

- ne nécessitent pas l’accord préalable de l’employeur ;
- ouvrent droit, en vertu de l’article L. 6323-19 du code du travail, au bénéfice du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- ne constituent pas un temps de travail effectif et ne donnent pas lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

#### 16.5.2. Formations éligibles suivies pendant le temps de travail

Les heures de formation financées dans le cadre du compte personnel de formation et réalisées pendant le temps de travail :

- nécessitent, selon la procédure et les conditions définies à l’article L. 6323-17 du code du travail, l’accord préalable de l’employeur (tant en ce qui concerne le calendrier que le contenu de la formation) ;
- ouvrent droit, en vertu de l’article L. 6323-19 du code du travail, au bénéfice du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Néanmoins, l’accord préalable de l’employeur ne porte que sur le calendrier (et non pas sur le contenu) de la formation réalisée sur tout ou partie du temps de travail lorsque l’action :

- vise à l’acquisition du socle des connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l’expérience ;
- ou est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application du dernier paragraphe de l’article 2.2 du présent accord.

### 16.5.3. Procédure de mobilisation du compte pour les formations éligibles suivies pendant le temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4, I, du code du travail, le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre de son CPF doit demander l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure plus de 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

## Article 16.6

### *Prise en charge des frais de formation et de la rémunération des salariés en formation*

#### 16.6.1. Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF sont pris en charge selon les modalités définies à l'article L. 6323-20 du code du travail, c'est-à-dire :

- soit par l'employeur sur la base d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail ;
- soit par l'OPCA de la branche en l'absence d'un accord d'entreprise mentionné ci-dessus ;
- soit par le FPSPP.

La prise en charge des frais se fait au regard du coût réel de la formation dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié. En outre, le conseil d'administration de l'OPCA de la branche peut fixer un plafond de prise en charge.

#### 16.6.2. Prise en charge de la rémunération

La prise en charge de la rémunération des salariés en formation, pendant le temps de travail, dans le cadre du CPF est faite par l'OPCA de la branche dans le cadre défini à l'article R. 6323-5, IV, du code du travail.

## Article 16.7

### *Abondement*

#### 16.7.1. Principe

Les parties signataires rappellent que lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA de la branche ;
- le FONGECIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- et l'AGEFIPH.

Le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en

particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

#### 16.7.2. Abondement de la branche

Afin d'encourager les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, les parties signataires du présent accord instaurent, dans les conditions ci-après définies, un abondement d'heures complémentaires pour permettre à un salarié n'ayant pas suffisamment d'heures sur son CPF de réaliser une formation. Il est entendu que pour bénéficier de cet abondement le salarié doit utiliser prioritairement l'ensemble des heures créditées sur son CPF et/ou DIF et que l'abondement de branche n'est susceptible d'intervenir qu'en complément.

Cet abondement est financé par la contribution (0,2 %, cf. art. 20.2.1) des entreprises de la branche au titre du CFP collectée par l'OPCA de la branche. Ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'un accord d'entreprise pris sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail. Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement ou de financement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

a) Les modalités de cet abondement pour les années 2015 et 2016 sont les suivantes :

Lorsque les heures créditées sur le CPF et/ou du DIF (pendant la période transitoire pour le DIF prévue par la loi du 5 mars 2014) sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié, l'abondement de la branche est :

- égal au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les CQP de la branche (dans ce cas un repérage des compétences en amont est obligatoire) ;
- égal à 100 % des heures mobilisées par le salarié (et dans la limite de la durée de la formation) pour les formations inscrites sur la liste CNPE ; ce taux est porté à 150 % pour les salariés travaillant à temps partiel.

b) Les modalités de cet abondement pour les années postérieures à 2017 feront l'objet d'un accord annuel (qui sera annexé au présent accord).

### Article 16.8

#### *Articulation avec d'autres dispositifs*

Afin de favoriser la réalisation d'un projet professionnel visant à sécuriser les parcours professionnels et développer les compétences et qualifications, il est rappelé que le CPF peut s'articuler avec d'autres dispositifs :

- professionnalisation ;
- congé individuel de formation, tel que défini aux articles L. 6322-1 et suivant du code du travail ;
- plan de formation.

Dans le cas de coconstruction avec le plan de formation ou la professionnalisation, l'entreprise est invitée à définir avec le salarié les modalités de prise en compte des sujétions liées aux formations hors temps de travail.

### Article 16.9

#### *Reliquat des droits à DIF*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le droit individuel à la formation (ci-après DIF) est supprimé et est remplacé par le compte personnel de formation.

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 sont mobilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au

1<sup>er</sup> janvier 2021. Dans cette hypothèse et conformément à l'article R. 6323-7 du code du travail, lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total (reliquat de DIF et éventuel complément par le CPF) de 150 heures.

#### **Article 16.10**

##### *Gestion directe du CPF par une entreprise*

Il est rappelé que les entreprises peuvent conclure des accords visant à gérer elles-mêmes la contribution relative au CPF.

#### **Article 17**

##### *Période de professionnalisation*

#### **Article 17.1**

##### *Objet*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de renforcer la capacité, pour les salariés, à occuper un emploi dans l'entreprise ou sur le marché du travail.

#### **Article 17.2**

##### *Salariés concernés*

Elles concernent les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir les salariés en contrat à durée :

- indéterminée ;
- ou déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec l'employeur, relevant de l'article L. 5132-4 ou de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

#### **Article 17.3**

##### *Actions de formation visées*

Elles concernent les actions de formations visées à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire les formations :
  - enregistrées au RNCP ;
  - ou reconnues dans les classifications de la convention collective de la plasturgie ;
  - ou ouvrant droit à un CQP ;
- ou les actions permettant l'accès :
  - au socle de connaissances et de compétences ;
  - ou à une certification inscrite à l'inventaire ;
  - ou à une VAE.

Pour les actions de formation se déroulant uniquement ou en majeure partie en interne les partenaires sociaux préconisent, dans ce cadre, l'utilisation du dispositif du parcours d'intégration et de professionnalisation (et plus particulièrement pour les CQP).

#### **Article 17.4**

##### *Participation financière de l'OPCA de la branche*

Les parties signataires considèrent que donneront lieu à une participation financière de l'OPCA de la branche au titre des actions prioritaires de la branche les salariés et les actions visés aux articles 17.2 et 17.3 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à privilégier les publics suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion sous réserve que la durée de la professionnalisation soit au minimum de 80 heures conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail ;
- les salariés à la fin d'un mandat de détachement ou de représentation du personnel ;
- les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité afin de leur permettre d'évoluer vers un poste moins exposé à l'un des facteurs de pénibilité.

Les parties signataires attachent une attention particulière aux publics éligibles notamment à un cofinancement au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à savoir :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- les salariés de qualification de niveau V ou inférieur ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation au cours des 5 dernières années ;
- les salariés qui alternent des périodes de travail et de chômage ;
- les salariés qui occupent un emploi à temps partiel ;
- les salariés des TPE-PME.

Quel que soit l'objectif poursuivi ou le public bénéficiaire, l'action de professionnalisation devra, pour être prise en charge par l'OPCA de la branche, être réalisée selon les durées mentionnées ci-dessous.

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à la durée définie à l'article D. 6324-1 du code du travail (à savoir au jour de la signature du présent accord, 70 heures) sur les 12 premiers mois calendaires de la période de professionnalisation.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience ;
- aux actions de formation visant à permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- lorsque la période de professionnalisation s'articule avec le CPF.

La prise en charge portera sur tout ou partie des coûts de formation. Le comité de section professionnelle de la plasturgie proposera les modalités de prise en charge avant validation du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

La mise en œuvre de cette période doit prendre appui sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Dans cette perspective, seront encouragées :

- les actions précédées de la réalisation d'un bilan de compétences et du CEP ;
- et/ou celles mobilisant l'intervention d'un tuteur formé ;
- et/ou celles impliquant une action de validation des acquis de l'expérience.

Sera également encouragée l'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés (le plan de formation et le CPF).

## **Article 17.5**

### *Désignation d'un tuteur*

Les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

## **Article 18**

### *Tutorat et accompagnement des contrats en alternance*

### **Article 18.1**

#### *Tutorat*

Les parties signataires entendent souligner l'importance qu'elles accordent au rôle des tuteurs dans l'accompagnement des salariés inscrits dans un contrat de professionnalisation ou une période de professionnalisation, des salariés temporaires et de tout salarié engagé dans une démarche de VAE et/ou d'évolution des compétences.

Elles rappellent que les tuteurs sont chargés d'accueillir, de présenter l'entreprise et de permettre l'accomplissement du parcours éducatif de l'apprenant, sont choisis par le chef d'entreprise parmi les salariés volontaires et doivent justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il s'agit de salariés qui assurent notamment des fonctions d'accueil auprès des nouveaux arrivants, qui veillent à la transmission du savoir-faire, qui animent éventuellement une ou plusieurs équipes de travail. Ils sont en relation avec les correspondants de l'Education nationale et le référent de l'OPCA de la branche. Ils assurent le suivi de la progression du stagiaire en fonction du programme pédagogique prévu par le référentiel d'emploi du diplôme et guident les salariés pendant leur séjour dans l'entreprise.

Ils concourent avec la hiérarchie concernée à la désignation des salariés de l'entreprise avec lesquels les stagiaires travaillent directement.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que des salariés seniors volontaires puissent exercer un rôle de tuteur.

Toute signature d'un contrat de professionnalisation est accompagnée de la désignation d'un tuteur, qui doit être formé à l'exercice de cette mission (les cadres dirigeants ne sont pas soumis à cette obligation).

Les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place des actions de formation pour les tuteurs dans les entreprises.

La branche via l'OPCA de la branche met à la disposition des entreprises un module de formation tutorale spécifique.



Les entreprises prendront pleinement en compte l'exercice d'une fonction tutorale, en prévoyant notamment :

- d'adapter l'organisation et la charge de travail des salariés-tuteurs ;
- de veiller à ce que les salariés tuteurs puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission à l'occasion des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- de prendre en compte l'exercice de toute fonction tutorale dans le déroulement de carrière du salarié à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel ;
- que la fonction tutorale soit prise en compte dans la cotation de l'emploi dans le critère animation de la grille de classification de la plasturgie qui caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement, au minimum degré 2.

Les parties signataires encouragent à reconnaître la valeur ajoutée de la fonction tutorale dans l'entreprise.

Lorsque l'entreprise perçoit une prime de l'OPCA de la branche pour l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation et des dispositions légales et réglementaires <sup>(1)</sup>, alors 1/4 de cette prime sera reversé au tuteur pour toute la durée de versement de celle-ci.

Les coûts relatifs (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, contributions sociales ou conventionnelles ainsi que frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement) à la préparation et à la formation des tuteurs sont pris en charge par l'OPCA de la branche, sur la base des montants réels et dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires <sup>(2)</sup> ainsi que des décisions du CA de l'OPCA de branche.

## Article 18.2

### *Maîtres d'apprentissage*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-5 du code du travail est dénommée « maître d'apprentissage » la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (ci-après « CFA »).

La fonction peut être partagée entre plusieurs salariés.

L'employeur :

- permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ;
- veille à ce que le maître d'apprentissage dispose des compétences professionnelles exigées conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.

Les coûts relatifs (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations, contributions sociales ou conventionnelles ainsi que frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement) à la préparation et à la formation des maîtres d'apprentissage à leur mission sont pris en charge par l'OPCA de la branche, sur la base des montants réels et dans les limites des dispositions législatives et des décisions du CA de l'OPCA de branche.

Les parties signataires encouragent à reconnaître la valeur ajoutée de la fonction de maître d'apprentissage dans l'entreprise.

---

(1) Articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail.

(2) Au jour de la signature du présent accord, les articles L. 6332-15 et D. 6332-90. Ce dernier article prévoyant un plafond de 15 € par heure de formation, d'une durée maximale de 40 heures.

## TITRE VI

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES : CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES VERSÉES À L'OPCA DE LA BRANCHE

#### Article 19

*Contributions dues au titre de l'année 2014 (collectées en février 2015)*

##### Article 19.1

*Contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche  
au titre du plan de formation (en pourcentage de la masse salariale)*

Toutes les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA de la branche les contributions au développement de la formation professionnelle définies dans les articles ci-dessous.

##### 19.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de la branche leur contribution légale due au titre du plan de formation.

##### 19.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser une contribution de 0,15 % de leur masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation à l'OPCA de la branche.

Au-delà de cette contribution minimale, les entreprises peuvent effectuer des versements volontaires en fonction d'options validées par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche sur proposition du comité de section professionnelle de la plasturgie. Ces options ouvrent droit à des contreparties différenciées en fonction de l'effort contributif des entreprises. Les entreprises conservent l'initiative de leur plan de formation et du choix des organismes de formation.

Si les entreprises n'ont pas dépensé la part de la contribution légale qu'elles gèrent elles-mêmes, durant l'exercice considéré, elles sont tenues d'en verser le solde à l'OPCA de la branche avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante.

##### Article 19.2

*Taux des contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche  
au titre de la professionnalisation*

Les employeurs doivent consacrer, au titre de la professionnalisation, un pourcentage de leur masse salariale de l'année en cours, fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur <sup>(1)</sup>.

(1) Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature du présent accord :

NOMBRE DE SALARIÉS	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION versée à l'OPCA
Moins de 10	0,40 % versé à l'OPCA	0,15 %
De 10 et 19	0,90 % (dont 0,15% versé à l'OPCA)	0,15 %
De 20 et plus	0,90 % (dont 0,15 % versé à l'OPCA)	0,50 %

### 19.2.1. Entreprises de moins de 20 salariés

Les entreprises employant moins de 20 salariés doivent effectuer à l'OPCA de la branche, avant le 1<sup>er</sup> mars 2015, un versement relatif à la professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,15 % à la date de rédaction de l'accord).

### 19.2.2. Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés et plus doivent effectuer, à l'OPCA de la branche, avant le 1<sup>er</sup> mars 2015, un versement relatif à la professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,50 % à la date de rédaction de l'accord).

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles de l'article L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

## Article 19.3

### *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

Le FPSPP dispose des sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail compris entre 5 % et 13 % :

- des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Le pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ces sommes sont prélevées sur les contributions dues au titre de la professionnalisation et dues au titre du plan de formation. Ces sommes sont collectées par l'OPCA de la branche, en plus du minimum conventionnel au titre du plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus, puis versées au FPSPP. Elles sont calculées en appliquant le pourcentage fixé annuellement par arrêté ministériel de manière identique à chacune de ces contributions.

Au regard des résultats des études concernant les métiers, les emplois et les qualifications présents et à venir dans la plasturgie menées par l'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie, les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de conclure une convention avec le FPSPP, au regard de ses propres orientations, afin de cofinancer des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

## Article 20

### *Contributions dues au titre de l'année 2015 (collectées en 2016) et des années suivantes*

### Article 20.1

#### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies à l'article L. 6331-2 du code du travail.

Ces contributions sont versées à l'OPCA de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

## Article 20.2

### *Entreprises de 10 salariés et plus*

#### 20.2.1. Contribution légale

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies aux articles L. 6331-9 ou L. 6331-10 du code du travail <sup>(1)</sup>.

Ces contributions sont versées à l'OPCA de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

#### 20.2.2. Contribution conventionnelle supplémentaire consacrée à la politique de branche

En complément des contributions légales mentionnées à l'article 20.2.1 du présent accord, les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de formation de la branche d'un montant de 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution pourra être affectée notamment à :

- des actions de formation ;
- des aides incitatives pour développer l'investissement en actions de formation (prise en charge des frais de gestion, fonds mutualisés supplémentaires...) ;
- des actions collectives ;
- des mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises (notamment celles rencontrant des difficultés économiques), de secteurs ou filières professionnels ou de bassin d'emplois ;
- des actions prioritaires définies en CNPE ;
- etc.

Cette contribution est instituée, sous réserve des dispositions figurant à l'article 26 du présent accord, pour une durée limitée aux seules années 2015, 2016 et 2017 (collectes 2016, 2017 et 2018). Les parties ouvriront au premier trimestre de 2017 une négociation visant, par voie d'avant annexé au présent accord, à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution.

Préalablement à cette négociation, l'OPCA de la branche remettra un bilan sur cette contribution spécifique et la CNPE définira les affectations possibles de cette contribution.

## TITRE VII

### INSTANCES PARITAIRES NATIONALES EMPLOI-FORMATION

#### Article 21

##### *Commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE)*

Les parties signataires entendent renforcer les missions de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPE) telles que définies à l'article 5 de l'annexe II du 5 novembre 1969 relative aux clauses générales de la convention collective, afin que celle-ci puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion, de coordination et de suivi des dispositions prévues au sein du présent accord.

(1) Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature de l'accord :

NOMBRE de salariés	PLAN de formation	PROFESSIONNALISATION	CPF	FPSP	CIF	TOTAL légal	CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE prévue par l'article 20.2.2 du présent accord (sous réserve des dispositions de l'article 26)	TOTAL LÉGAL plus conventionnel
Moins de 10	0,40 %	0,15 %	0 %	0 %	0 %	0,55 %	0 %	0,55 %
De 10 à 49	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %	1 %	0,15 %	1,15 %
De 50 à 299	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %
300 et plus	0 %	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %

La CNPE a notamment pour missions :

- de proposer la politique générale de formation professionnelle continue dans la profession, les réunions plénières demeurant l'instance décisionnaire de la politique de la branche ;
- de formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie définis au sein du présent accord (plan de formation, CPF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- d'élaborer et d'actualiser régulièrement les listes de formations éligibles au CPF ;
- de définir, chaque année (à partir de 2015), l'affectation de la contribution conventionnelle supplémentaire mentionnée à l'article 20.2.2 du présent accord ;
- de préconiser les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience, compte tenu notamment du bilan des expérimentations en cours au sein de la plasturgie ;
- de proposer les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de fixer, avec la validation du CA de l'OPCA de la branche, les taux de prise en charge des différents dispositifs de formation (contrat et période de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, PIP...) ;
- d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- de suivre, en lien avec l'observatoire, la mise en place du présent accord dans les entreprises d'un point de vue quantitatif et qualitatif, notamment sur le nombre de CPF mis en œuvre, le nombre d'entreprises concernées, etc. ;
- d'assurer, en lien avec l'observatoire et les organismes de formation de la plasturgie, une veille sur les évolutions technologiques, les besoins de compétences, l'implantation des centres et des organismes de formation, etc.

## **Article 22**

### *Comité de section professionnelle de branche (CSPB)*

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA de la branche et dans le respect des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CNPE, le CSPB a pour missions de :

- proposer au conseil d'administration de l'OPCA de branche les orientations en matière de développement de la formation ;
- proposer les priorités et règles de prise en charge des formations et des demandes de financements d'études ;
- proposer les financements à attribuer aux CFA dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- proposer et de suivre les actions collectives spécifiques de la branche ;
- suivre l'activité de l'OPCA de branche pour la section plasturgie.

Dans la mesure où le CSPB est un organe participant au fonctionnement de l'OPCA de la branche, les frais relatifs au fonctionnement du CSPB, à l'instar des administrateurs, devront être pris en charge par l'OPCA de la branche dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables.

## Article 23

### *Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA de branche)*

#### Article 23.1

##### *Missions*

Conformément à l'accord interbranches du 22 décembre 2010 portant création de l'OPCA de la branche, les parties signataires rappellent que les missions de l'OPCA de la branche sont les suivantes :

- collecter et gérer :
  - les contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
  - les contributions volontaires des entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- informer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation ;
- assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes de prise en charge des dossiers de formation des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- mettre à disposition des salariés et des entreprises l'ensemble des informations sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche en matière d'emploi et de formation ;
- rechercher et mettre en œuvre, en fonction de l'identification des besoins en compétences, de la proximité des métiers et des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, des actions collectives communes ou non aux différentes branches permettant le développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- assurer, en s'appuyant sur une dynamique de réseaux, un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises couvertes, et notamment à l'égard des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, selon les modalités définies par l'accord de branche applicable ;
- contrôler la bonne réalisation des actions de formation financées partiellement ou totalement par l'OPCA de la branche et l'utilisation des fonds reversés ;
- participer au financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches constitutives de l'OPCA de la branche et des études et recherches intéressant la formation et l'emploi, dans les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- conclure avec l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds social européen, le FPSPP, Pôle emploi et tout autre partenaire des conventions dont l'objet entre dans les missions de l'OPCA de la branche ;

- collecter par délégation ou en sous-traitance, des contributions légales ou conventionnelles des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, dans le domaine de l'emploi et/ou de la formation, selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

## **Article 23.2**

### *Développement des services de l'OPCA de la branche*

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer les services de l'OPCA de la branche envers les entreprises du secteur et les salariés.

#### **23.2.1. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles**

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

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA de la branche de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la branche déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA de la branche. La CNPE précisera les modalités d'intervention pour l'application du présent accord.

#### **23.2.2. Prise en charge du diagnostic RH par l'OPCA de la branche pour les TPE et PME**

Pour aider les entreprises de moins de 300 salariés à la réalisation de diagnostics RH, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences (notamment dans l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise), l'OPCA de la branche prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCA de la branche de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

## **Article 24**

### *Observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie*

Les présentes dispositions complètent celles de l'accord du 26 octobre 1994 relatif à l'observatoire et l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005.

L'observatoire a pour missions notamment :

- de fournir une information exhaustive sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés, aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel par l'intermédiaire de son site internet ;



- d’identifier les métiers, les emplois et les qualifications ainsi que les débouchés dans la plasturgie afin de rendre plus efficace et efficiente la mise en œuvre des mesures d’accueil et d’insertion des jeunes et des demandeurs d’emploi ;
- et de produire des travaux pouvant servir à la négociation de branche,

devra porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises l’importance de répondre aux enquêtes menées par l’observatoire. Les résultats de ces enquêtes doivent en effet s’appuyer sur un panel représentatif pour servir de base efficace aux travaux d’élaboration de la politique de branche.

L’observatoire, éventuellement sur demande de la CNPE, pourra réaliser des études sur les emplois en tension et les emplois émergents afin d’identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, en vue notamment de communiquer aux différents acteurs de la prescription de la formation et de l’orientation les informations nécessaires pour construire leur offre.

L’observatoire pourra formuler des propositions en vue d’améliorer les moyens d’information et d’orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel, y compris la mise à disposition d’outils (cf. art. 6 du présent accord).

#### **Article 24.1**

##### *Secrétaire de l’observatoire*

Pour mémoire l’article 3.2 de l’accord du 26 octobre 1994 relatif à l’observatoire prévoit que « le secrétaire de l’observatoire a pour rôle :

- d’assurer une cohérence technique d’ensemble des travaux menés par l’observatoire en proposant notamment la constitution des groupes de travail en fonction des études à mener et en centralisant les travaux ;
- de construire et de piloter les travaux de veille (bases de données, tableaux de bord, etc.) ;
- de coordonner les travaux spécifiques ;
- d’assurer l’organisation et le secrétariat du comité de pilotage (réunions, compte rendu, rapport d’activité) ;
- d’assurer le suivi et le compte rendu budgétaire de l’observatoire ;
- d’assurer la communication et la diffusion des travaux de l’observatoire ».

#### **Article 24.2**

##### *Modalités de financement*

Le comité de pilotage de l’observatoire détermine et transmet, chaque année, à l’OPCA de la branche le budget prévisionnel de fonctionnement de l’observatoire et le montant de l’enveloppe financière qu’il estime nécessaire à la prise en charge des études et analyses de l’observatoire. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l’OPCA de la branche assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d’administration.

Dans la mesure où l’observatoire est un organe participant au fonctionnement de l’OPCA de la branche, les frais relatifs au fonctionnement de l’observatoire – à l’instar des administrateurs – devront être pris en charge par l’OPCA de la branche dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables.

### **Article 24.3**

#### *Communication et diffusion des études, analyses et travaux*

Le comité de pilotage transmet à la commission nationale paritaire pour l'emploi de la branche plasturgie, au comité de section professionnelle de la branche plasturgie et au conseil d'administration de l'OPCA de la branche :

- les résultats des travaux de veille et des travaux spécifiques ;
- un bilan annuel de ses activités ;
- un programme d'activité pour l'année à venir.

La CNPE est chargée de proposer les modalités de diffusion des travaux de l'observatoire auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, notamment sur le site internet de l'observatoire, accessible à tout public.

## **TITRE VIII**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 25**

##### *Durée*

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent de se réunir en 2017 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'accord seront définis par la CNPE.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Les parties conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être modifiées par les dispositions législatives et réglementaires ultérieures.

#### **Article 26**

##### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 27**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du présent accord. A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la contribution conventionnelle visée à l'article 20.2.2 ne pourront entrer spécifiquement en vigueur au titre de l'année 2015 que le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord et sous réserve que l'extension se produise avant le 31 décembre 2015, afin de permettre la collecte en 2016 sur l'année 2015.

Ainsi, dans le cas où l'arrêté d'extension paraîtrait :

- avant le 31 décembre 2015, la contribution 2015 sera collectée en 2016 ainsi que pour les 2 années suivantes conformément aux dispositions de l'article 20.2.2 du présent accord ;
- entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2016, la contribution 2015 ne sera pas due ; en revanche, les contributions de 2016 et 2017 alors seront, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectées respectivement par anticipation en 2016 et 2017 ;
- entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2017, les contributions 2015 et 2016 ne seront pas dues ; en revanche, la contribution de 2017 alors sera, par dérogation aux dispositions de l'article 20.2.2, collectée respectivement par anticipation en 2017.

## **Article 28**

### *Publicité et diffusion des dispositifs*

L'OPCA de la branche disposera sur son site internet un accès public permettant à tous d'avoir accès au présent accord, à l'information concernant les différents dispositifs du présent accord et aux documents liés.

Chaque entreprise devra indiquer par voie d'affichage à ses salariés l'adresse internet du site de l'OPCA de la branche permettant l'accès à l'information.

L'OPCA de la branche diffusera aux délégués du personnel des entreprises adhérentes relevant de la branche plasturgie l'intégralité des éléments du présent accord ainsi qu'un support de communication globale.

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FP.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FNC CGT-FO.

## ANNEXE I

### LEXIQUE

- CIF : congé individuel de formation.
- CFA : centre de formation des apprentis.
- CNPE : commission nationale paritaire de l'emploi.
- CPF : compte personnel de formation.
- CQP de la plasturgie : certificat de qualification professionnelle de la plasturgie.
- DIF : droit individuel à la formation.
- FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation.
- FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- OPACIF : organisme paritaire agréé au titre du CIF.
- OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
- OPCA DEFI : organisme paritaire collecteur agréé pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie.
- OPMQ : observatoire national prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.
- PME : petites et moyennes entreprises.
- PIP : parcours d'intégration et de professionnalisation.
- RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
- TPE : très petites entreprises.
- VAE : validation des acquis de l'expérience.