

Accord du 29 juin 2021
relatif au développement de l'alternance

NOR : ASET2150897M

IDCC : 44

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIC ;
FNCG ;
FNIEEC ;
FIPEC ;
FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC Chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires, par le présent accord, adaptent les dispositions relatives à l'alternance applicables dans la branche des industries chimiques au regard de la nouvelle réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018.

L'objet du présent accord est de permettre la poursuite du développement de l'alternance dans la branche qui représente un enjeu à la fois pour l'insertion des jeunes, pour l'attractivité des métiers et pour le renouvellement des compétences dans les entreprises.

Les parties signataires réaffirment le rôle majeur de l'alternance qui constitue un moyen d'entrée privilégié dans la vie professionnelle, notamment pour les jeunes, et de transmission des compétences dans les entreprises. En 2021, l'objectif du nombre d'alternants dans la branche est fixé à 6 000.

La branche se fixe comme objectif de développer le recours à l'alternance en augmentant progressivement le nombre d'alternants dans les industries chimiques pour aboutir à une augmentation de 30 % en 4 ans (2022-2025), et de porter une attention particulière au développement de l'alternance dans son cœur de métier, ce qui favorise le renouvellement des compétences.

Dans ce but, les parties signataires demandent à l'OPCO2i de s'organiser pour concourir à cet objectif, notamment en identifiant au sein de l'OPCO2i des conseillers ayant pour objectif spécifique d'accompagner les entreprises, les centres de formation et les parties prenantes dans le développement de l'attractivité des métiers des industries de la chimie.

Titre I^{er} L'alternance

Chapitre I^{er} L'apprentissage

Article 1^{er} | *Objet et qualifications éligibles*

L'apprentissage est une formation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 6211-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), brevet universitaire de technologie (BUT), licence professionnelle, master, diplôme d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc. ;
- un titre à finalité professionnelle dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Article 2 | *Bénéficiaires*

Conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail, les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par l'article R. 6222-1-1 du code du travail.

Conformément aux articles L. 6222-2, D. 6222-1 et D. 6222-1-2 du code du travail, la limite d'âge de 30 ans (29 ans révolus) n'est pas applicable dans les cas suivants :

- l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus) :
- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents. Il ne doit pas s'écouler plus de 1 an entre les deux contrats ;

- lorsqu’il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l’apprenti ou à la suite d’une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. Il ne doit pas s’écouler plus de 1 an entre les deux contrats ;
- il n’y a pas de limite d’âge :
 - lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur en situation de handicap est reconnue ;
 - lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d’entreprise dont la réalisation est subordonnée à l’obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
 - lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l’article L. 221-2 du code du sport ;
- l’âge de l’apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d’un nouveau contrat d’apprentissage dès lors que, en cas d’échec à l’obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l’apprentissage est prolongé pour une durée d’un an ou plus par conclusion d’un nouveau contrat avec un autre employeur.^[1]

Article 3 | *Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation*

Conformément à l’article L. 6222-7-1 du code du travail, le contrat d’apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée et varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l’article L. 6222-11 du code du travail ou lors d’une mobilité à l’étranger. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur en situation de handicap est reconnue à l’apprenti.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et la durée du contrat d’apprentissage est, par principe, égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l’objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d’apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l’apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d’une mobilité à l’étranger, telle que prévue à l’article L. 6222-42 du code du travail, lors d’une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d’un service civique défini au II de l’article L. 120-1 du code du service national, lors d’un volontariat militaire prévu à l’article L. 121-1 du même code ou lors d’un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l’article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est lors fixée par un convention tripartite signée par le CFA, l’employeur et l’apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d’apprentissage.

Le contrat d’apprentissage mentionne les dates de début d’exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l’employeur et de début de la période de formation en CFA.

Le contrat d’apprentissage peut être rompu par l’une ou l’autre des parties jusqu’à l’échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l’apprenti.

Conformément à l’article L. 6222-12-1 du code du travail, toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n’a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage.

[1] La dérogation à la limite d’âge n’a pas lieu d’être en cas de prorogation d’un contrat d’apprentissage initial avec le même employeur puisque la limite d’âge s’apprécie en début de contrat.

Dans ce cas :

- le cycle peut être débuté dans la limite d’une durée de 3 mois.

Par dérogation, pour les entrées en formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020, la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative allonge cette durée à 6 mois ;

- la personne bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le CFA dans lequel elle est inscrite l’assiste dans la recherche d’un employeur. Les coûts de formation correspondants font l’objet d’une prise en charge par l’opérateur de compétences selon des modalités déterminées par décret.

Conformément au décret n° 2020-1086 du 24 août 2020, pour les entrées en formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020 et en l’absence de conclusion d’un contrat d’apprentissage au cours des 6 mois suivant le début du cycle de formation, le centre de formation d’apprentis bénéficie, au titre de l’apprenti concerné, d’une prise en charge d’un montant forfaitaire mensuel de 500 € ainsi que, le cas échéant, des frais annexes d’hébergement et de restauration mentionnés aux 1° et 2° du D. 6332-83 du code du travail. Cette prise en charge est assurée, conformément à l’arrêté du 29 septembre 2020, par l’OPCO des entreprises de proximité (EP) avec lequel l’État a conclu une convention précisant les modalités de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge.

Les frais annexes relatifs à la mobilité des apprentis et au premier équipement sont pris en charge par l’OPCO*i*, dès lors qu’un contrat est conclu avec une entreprise de la branche. En l’absence de contrat, ces frais ne sont pas pris en charge.

À tout moment, le bénéficiaire du dispositif peut signer un contrat d’apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d’apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Article 4 | Suspension d’un CDI pour conclure un contrat d’apprentissage

Conformément à l’article L. 6222-13 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée en cours entre un employeur et un salarié peut être suspendu par accord entre les parties pour conclure un contrat d’apprentissage avec le même employeur.

La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l’obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Les parties signent un avenant de suspension au contrat à durée indéterminée comprenant notamment les dates de début et de fin de la suspension, le type de formation suivie et la rémunération.

Le salarié bénéficiera de la moyenne des rémunérations antérieurement perçues au cours des trois derniers mois. Cette moyenne sera calculée toutes primes confondues, à l’exclusion des primes versées en contreparties de sujétions particulières de travail.

Les primes versées non mensuellement sont prises en compte dans le mois de leur versement, *pro rata temporis*.

Les garanties de la convention collective des industries chimiques relatives au dépostage visées aux articles 12.II de l’avenant n°I, 13.II de l’avenant n° II, à l’article 9 de l’accord du 16 septembre 2003 et à l’article 5 de l’accord du 10 juillet 2014, s’appliquent au salarié qui suspend son contrat à durée indéterminée pour conclure un contrat d’apprentissage avec le même employeur, sous réserve qu’il remplisse les conditions prévues par ces mêmes articles.

En outre, les droits à retraite complémentaire sont calculés sur l’ensemble de la rémunération perçue (circulaire AGIRC-ARRCO 2019-19-DRJ du 23 décembre 2019) et la couverture mutuelle est maintenue.

Article 5.1 | Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

L'OPCO2i a pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage selon les niveaux de prise en charge déterminés par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries de la chimie. La CPNE détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé tel que prévu à l'article D. 6332-78 du code du travail. Ce niveau correspond à un montant annuel. Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permet le financement des centres de formation d'apprentis par l'OPCO2i dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6332-79 du code du travail, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de 2 ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est fixé par décret à défaut de détermination d'un niveau de prise en charge sur un diplôme ou titre à finalité professionnelle par la branche ou à défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par la CPNE.

Les dispositions prévues par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des Industries de la chimie sont accessibles sur le site Internet de France compétences :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par la CPNE des Industries de la chimie sont également applicables aux contrats d'apprentissage pour les personnes suivies dans le cadre d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Conformément à l'article D. 6332-82 du code du travail, selon les recommandations transmises par la CPNE des industries de la chimie, l'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge, en appliquant une majoration dans la limite de 50 % du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne en situation de handicap.

d'autre part, les centres de formation d'apprentis (CFA) réalisent des investissements mobiliers et immobiliers afin de disposer des équipements nécessaires pour la réalisation de formations industrielles de qualité afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

À cette fin, la CPNE des industries de la chimie définit chaque année, les demandes de subventions qui seront présentées à la commission « Alternance » de l'OPCO2i relatives aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux diplômes mis en œuvre dans les entreprises de la chimie.

Dans ce cadre, elle pourra demander à l'OPCO2i de consacrer une part de la section financière alternance de la contribution des entreprises de la branche, pouvant aller jusqu'à 10 %, aux dépenses d'investissement des CFA qui en auront le besoin, selon les priorités décidées en CPNE.

Article 5.2 | Prise en charge des frais annexes à la formation des apprentis

Conformément à l'article D. 6332-83 du code du travail, en complément, l'OPCO2i prend en charge les frais annexes à la formation des apprentis, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis.

Sous réserve de décisions ultérieures du conseil d'administration de l'OPCO2i ou de modifications législatives et réglementaires, ces prises en charge sont, au jour de la signature du présent accord, les suivantes :

- les frais d'hébergement par nuitée sont pris en charge pour un montant maximal fixé à 6 € par arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail ;
- les frais de restauration par repas sont pris en charge pour un montant maximal fixé à 3 € par arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail ;
- la CPNE des industries de la chimie a fixé la prise en charge du kit « 1^{er} équipement pédagogique » pour la 1^{re} année du contrat des formations « cœur de métier » et « inter-industrielles », dans la limite de 500 € comprenant l'équipement numérique (tablette, ordinateur portable) ;
- au titre de la mobilité à l'étranger, la CPNE des industries de la chimie a décidé d'attribuer aux centres de formation des apprentis un forfait « référent mobilité » de 500 € par an et par apprenti suivi et d'une prise en charge sur frais réels plafonnée à 800 € par an et par apprenti en mobilité à l'étranger ;
- les frais du kit « 1^{er} équipement pédagogique » et les frais liés à la mobilité à l'étranger des apprentis pourront être revus par la CPNE de la branche chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO2i le cas échéant. Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'OPCO2i « <https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/les-regles-de-prise-en-charge/> ».

Article 6 | Rémunération des apprentis

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche, les parties signataires fixent, par dérogation aux dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 35 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 ans à 20 ans :

- 55 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

- 55 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

La rémunération des salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixée à 100 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Chapitre II Contrat de professionnalisation dans les Industries chimiques

Article 7 | *Objet du contrat de professionnalisation*

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

Article 8 | *Qualifications éligibles au contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification soit :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle des Industries chimiques (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des industries chimiques.

Ce contrat vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

Les actions de positionnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un organisme de formation ou dans l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation. Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne, l'entreprise qui est dotée d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation :

- des locaux, supports pédagogiques, plannings réservés aux actions de formation ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

Article 9 | *Bénéficiaires du contrat de professionnalisation*

Les parties signataires affirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant pour leur insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi de trouver une activité professionnelle.

À ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation. Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, ce contrat s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- 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 (CUI).

Et selon l'article D. 6325-23 du code du travail :

- aux publics accompagnés dans le cadre d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Article 10 | Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée :

- pour l'employeur : à fournir au titulaire du contrat un emploi en relation avec l'objectif de professionnalisation et lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat : à exercer en entreprise une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées et dans le cadre de la formation prévue et définie au contrat, afin d'acquérir un savoir-faire professionnel.

L'employeur doit préciser pour chaque salarié en contrat de professionnalisation le nom du tuteur chargé de l'accompagner. Cette mission est formalisée par écrit entre l'employeur et le tuteur.

Les objectifs, le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Article 11 | Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette action se situe impérativement en début de contrat dès lors que le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée.

Tel que prévu à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires de l'accord décident que cette durée maximale de 12 mois peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- lorsque la qualification est sanctionnée par un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- pour les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- pour les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle depuis au moins 2 ans ;
- pour les personnes ayant interrompu leur carrière professionnelle pour élever leur(s) enfant(s).

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée maximale de 24 mois peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA) ;
- allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

En cas de rupture du contrat de professionnalisation, non imputable à la personne du salarié, l'OPCO 2i pourra continuer de financer, dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord et pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements mentionnés à l'article L.6325-13 du code du travail, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Article 12 | Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 % pour les publics et les actions suivantes :

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
 - les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
 - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
 - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un CQP/CQPI des industries chimiques.

Article 13 | Rémunération du salarié

Le code du travail définit une rémunération minimale pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, cette rémunération minimale est calculée en fonction du Smic et le montant varie en fonction de l'âge et du niveau de formation (art. D. 6325-14 et D. 6325-15 du code du travail) :

Âge	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	57 % du Smic	67 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	72 % du Smic	82 % du Smic

- pour les salariés âgés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation, ils perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche correspondant à l'emploi occupé et en tout état de cause une rémunération au moins égale au Smic (art. D. 6325-18 du code du travail).

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

Article 14 | Prise en charge par l'OPC02i

Les parties signataires conviennent que la fixation des prises en charge des contrats de professionnalisation, sur la base d'une prise en charge forfaitaire maximale doublée d'un coût horaire maximal, est renvoyée à la CPNE de la branche chimie.

Pour établir cette prise en charge, la CPNE de la branche chimie prend en compte le plafond de prise en charge des contrats de professionnalisation fixés au titre de la péréquation inter-branches.

La CPNE de la branche chimie transmet aux instances de l'OPCO2i les prises en charge des contrats de professionnalisation qu'elle définit.

Pour les contrats de professionnalisation visant un CQP/CQPI, la CPNE de la branche chimie fixera le montant des frais de certification comprenant le repérage de compétences et les frais d'évaluation.

L'ensemble des éléments ci-dessus ainsi les conditions de prise en charge pourront être revus par la CPNE de la branche chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO2i le cas échéant.

Article 15 | *Le contrat de professionnalisation « expérimental »*

Selon des modalités définies par décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO2i, en accord avec le salarié.

La spécificité de ce contrat pourra permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure et adaptée aux besoins des entreprises.

La conclusion de ces contrats de professionnalisation « expérimentaux » peut avoir lieu sur l'ensemble du territoire national, pour une durée qui ne peut pas excéder 5 ans à compter du 28 décembre 2018 sous réserve que le dispositif se pérennise.

En vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié, l'OPCO2i pourra :

- établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et pratique en entreprise ;
- assurer le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il pourra, le cas échéant, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;
- contribuer à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 16 | *Accueil d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises*

Article 16.1 | *Objet et durée de la formation*

Afin de permettre à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation de compléter sa formation, en application des articles L. 6325-2 et D. 6325-30 du code du travail, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.

L'accueil de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Conformément à l'article R. 6223-10 du code du travail, dans le cas d'une formation en apprentissage, le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui emploie l'apprenti ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage ou un tuteur est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.

Article 16.2 | *Conventionnement*

Une convention est conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation.

Cette convention tripartite doit être signée, le cas échéant, avec chacune des entreprises d'accueil.

Elle précise notamment :

- la durée de la période d'accueil ;
- les horaires et le lieu de travail ainsi que la nature des tâches confiées à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation, lesquelles doivent être en relation directe avec sa formation professionnelle ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation ;
- les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation, pour l'entreprise d'accueil, de se garantir en matière de responsabilité civile.

Chapitre III Exécution du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'étranger

Article 17 | *Modalités de mise en place*

Conformément aux articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être exécutés en partie à l'étranger. Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à quatre semaines, soit d'une durée supérieure qui ne peut excéder 1 an.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, l'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Conformément au II des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne d'une durée supérieure de 4 semaines, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet état. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse, par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

Article 18 | Conventionnement

Pour les périodes de mobilité à l'étranger d'une durée supérieure à quatre semaines, une convention peut être conclue entre le bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne.

Pour les périodes de mobilité à l'étranger n'excédant pas quatre semaines, une convention organisant la mise à disposition du bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Article 19 | Financement de la mobilité à l'étranger

En application de l'article L. 6332-14 du code du travail, l'OPCO2i peut décider de prendre en charge par décision de son conseil d'administration tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent de définir en CPNE de la branche chimie, la prise en charge des dépenses liées à la mobilité internationale pour les contrats de professionnalisation au même titre que pour les contrats d'apprentissage.

La CPNE de la branche chimie transmet aux instances de l'OPCO2i les niveaux de prise en charge qu'elle définit.

Chapitre IV Les aides aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Article 20 | Les aides au permis de conduire

Article 20.1 | Les aides au permis de conduire pour les salariés en contrat d'apprentissage

Pour faciliter la mobilité des apprentis, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur CFA et leur lieu de travail, les entreprises abonderont le compte personnel de formation de leurs apprentis, avec un minimum de 300 €, afin de financer tout ou partie du financement du permis de conduire (permis B).

Pour bénéficier de cet abondement, l'apprenti devra fournir à son employeur son dossier de formation accessible sur son compte personnel de formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, les apprentis majeurs, en contrat d'apprentissage, peuvent bénéficier d'une aide d'un montant de 500 € délivrée par France compétences pour financer leur permis de conduire (permis B).

Cette aide s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.

Pour bénéficier de cette aide, l'apprenti devra adresser à son CFA une copie de la facture de l'école de conduite, émise ou acquittée, datant de moins de 12 mois avant la demande d'aide.

Article 20.2 | Les aides au permis de conduire pour les salariés en contrat de professionnalisation

Pour faciliter la mobilité des titulaires de contrats de professionnalisation, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur organisme de formation et leur lieu de travail, les entreprises abonderont le compte personnel de formation des titulaires de contrat de professionnalisation, avec un minimum de 300 €, afin de financer tout ou partie du coût du permis de conduire.

Pour bénéficier de cet abondement, le titulaire du contrat de professionnalisation devra fournir à son employeur son dossier de formation accessible sur son compte personnel de formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Article 21 | Les aides au logement

Les parties signataires étudieront la conclusion d'une convention nationale pour la branche avec l'organisme Action logement afin de promouvoir les aides à la mobilité dédiées aux alternants, d'ici la fin de l'année 2021. Une copie de la convention sera adressée aux organisations représentatives dans la branche, organisations syndicales et organisations professionnelles, dès sa conclusion.

À la date de signature du présent accord, Action logement propose les aides suivantes :

- prise en charge d'une partie d'un loyer durant un an (aide Mobili-Jeune) ;
- avances pour le financement du dépôt de garantie (avance Loca-Pass) ;
- garantie de loyers impayés (garantie Visale).

Chapitre V Promotion ou reconversion par l'alternance dans les industries chimiques

Article 22 | Objectifs et formations éligibles

La promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié, notamment de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ces finalités peuvent être réalisés non seulement en suivant des actions de formation mais également des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires conviennent que la CPNE de la branche Chimie propose la liste des domaines de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » (obtenues par la voie de la formation ou de la VAE) inscrites au RNCP et formant aux métiers et aux compétences considérées comme essentielles pour la branche.

Cette liste est annexée au présent accord. Elle sera révisée par avenant, sur la base de propositions de la CPNE de la branche chimie, tenant compte de l'étude de l'observatoire sur la cartographie des métiers et des compétences (notamment sur les formations de niveau 6), au 1^{er} trimestre de l'année 2022.

Cette liste sera établie sur la base d'études tenant compte des mutations de l'activité et de l'évolution des métiers ainsi que du risque d'obsolescence des compétences.

De plus, la « Pro-A » peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences Cléa/Cléa numérique.

Article 23 | Bénéficiaires de la « Pro-A »

La « Pro-A » est notamment ouverte, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit commun ;

- aux salariés en contrat unique d’insertion (CUI) conclu à durée indéterminée, notamment lorsque leur qualification n’est pas suffisante au regard de l’évolution des technologies ou de l’organisation du travail ;
- aux salariés placés en position d’activité partielle.

En application de l’article D. 6324-1-1 du code du travail, la « Pro-A » est ouverte aux salariés n’ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (soit aux salariés possédant au maximum un niveau bac + 2).

Article 24 | Durée et objet de la « Pro-A »

En vertu de l’article L. 6324-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié fait l’objet d’un avenant qui précise :

- la durée de la « Pro-A » ;
- l’objet de la « Pro-A ».

Le dispositif « Pro-A » s’étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois telle que prévue à l’article L. 6325-11 du code du travail.

Cette durée maximale de 12 mois peut être allongée jusqu’à 24 mois :

- lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- lorsque la qualification est sanctionnée par une CQP/CQPI des industries chimiques ;
- pour les salariés de 45 ans et plus ;
- pour les salariés ayant plus de 20 ans d’ancienneté ;
- pour les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Cette durée maximale de 24 mois peut être allongée jusqu’à 36 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n’ont pas validé un 2^d cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel.

Ces durées ne s’appliquent pas aux actions d’acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail et de validation des acquis de l’expérience mentionnées à l’article L. 6313-5 du code du travail.

Article 25 | Durée de la formation

La « Pro-A » associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation 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.

Conformément à l’article L. 6325-13 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d’évaluation et d’accompagnement sont d’une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu’à 50 % pour les publics et actions suivantes :

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l’un des publics suivants :
 - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;

- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
 - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un CQP/CQPI des industries chimiques.

Ces durées ne s'appliquent pas aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Article 26 | *Prise en charge par l'OPCO2i*

Article 26.1 | *Niveau de la prise en charge*

Le niveau de prise en charge de la « Pro-A » par l'OPCO2i tient compte du plafond fixé au titre de la péréquation interbranches par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle.

Conformément à l'arrêté du 23 mai 2019 applicable au jour de la signature du présent accord, le plafond de prise en charge pour la « Pro-A » donnant droit à la dotation de financement complémentaire au titre de la péréquation est fixé à 3 000 € par contrat.

Article 26.2 | *Nature de la prise en charge*

Les frais pris en charge dans le cadre du dispositif « Pro-A » sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance et dans la limite du salaire maintenu.

Pour toute certification éligible à la « Pro-A », la CPNE de la branche chimie fixera le montant des frais de certification comprenant le repérage de compétences et les frais d'évaluation.

L'ensemble des éléments ci-dessus ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus par la CPNE de la branche chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO2i le cas échéant.

Chapitre VI Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Article 27 | *Désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage*

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, bénéficiaire d'une « Pro-A » ou en contrat d'apprentissage, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, le salarié pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés. Lorsqu'il assure le rôle de tuteur, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée ;
- ou justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail, lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une « Pro-A ».

Le comité social et économique sera tenu informé du nombre des tuteurs présents dans l'entreprise et des formations suivies par ces derniers.

Article 28 | Missions du tuteur ou du maître d'apprentissage

Les missions du tuteur ou du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une « Pro-A » ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de formation du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

Participer à l'évaluation du suivi des acquis de la formation et établir un plan d'action correctif si les acquis ne sont pas maîtrisés.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission et du temps nécessaire pour son exercice.

Article 29 | Prise en charge des fonctions tutorales

Article 29.1 | Tuteur

Sous réserve des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i, les parties signataires du présent accord conviennent que l'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, et dans la limite de 3 salariés suivis par un même tuteur et de 6 mois maximum.

Article 29.2 | Maître d'apprentissage

Sous réserve des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i, les parties signataires conviennent que l'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage, et pour une durée de 12 mois maximum.

Article 29.3 | Formation du tuteur ou du maître d'apprentissage

Le financement de la fonction tutorale est réservé aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage ayant suivi une formation de tuteurs depuis moins de 5 ans à la date de conclusion du contrat ou de la « Pro-A » pour lequel la fonction tutorale est demandée.

Article 30 | Prise en charge par l'OPCO2i de la formation de tuteur et de maître d'apprentissage

L'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à la formation des tuteurs exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour toute entreprise de moins de 11 salariés lorsque l'employeur exerce une activité de tuteur.

Conformément à l'article D. 6332-92 du code du travail, le plafond horaire et la durée maximale des frais pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage est fixé à 15 € par heure de formation et 40 heures maximum.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Titre II Dispositions finales

Article 31 | Révision et substitution des accords relatifs à la formation professionnelle

Les dispositions du présent accord ne peuvent pas se cumuler avec toute autre disposition existante de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC), ayant le même objet, laquelle, de ce fait devient caduque.

La majoration précédemment visée à l'article 18.9 de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques issue de l'avenant du 29 septembre 2016 (prise en charge de la fonction tutorale relevée de 230 € à 345 €) reste applicable le cas échéant pour les contrats de professionnalisation (art. D. 6332-93 du code du travail).

Le présent accord se substitue dans son intégralité :

- à l'article 4 du titre I^{er} « Mission du tuteur du maître d'apprentissage et du maître de stage » et au titre VI « Professionnalisation » de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques,

et

- à l'avenant du 29 septembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2014 relatif aux modalités de financement par l'OPCA DEFI des contrats et périodes de professionnalisations dans les Industries chimiques.

Article 32 | Modalités d'application et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi régulier de l'accord sera réalisé en CPNE sur le nombre d'alternants dans la branche. Un bilan sera également effectué en CPPNI 2 ans après l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 33 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-79 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que le présent accord ne justifie ni ne nécessite de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCO2i sur recommandation de la commission des entreprises de moins de 50 salariés sont applicables aux entreprises relevant du présent accord.

Article 34 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 35 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il prendra effet à compter du lendemain de son dépôt. Par exception, l'article 26 dont l'application est subordonnée par l'article L. 6324-3 du code du travail à la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, prendra effet à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

Fait à Puteaux, le 29 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des domaines de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Biologie	5	35011805	Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	GENIE BIOLOGIQUE (DUT ANNEE COMMUNE)
Cœur de métier	Biologie	5	35011806	RNCP2923	GENIE BIOLOGIQUE OPTION ANALYSES BIOLOGIQUES ET BIOCHIMIQUES (DUT)
Cœur de métier	Biologie	5	35011809	RNCP2925	GENIE BIOLOGIQUE OPTION GENIE DE L'ENVIRONNEMENT (DUT)
Cœur de métier	Biologie	5	35011807	RNCP2921	GENIE BIOLOGIQUE OPTION INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES ET BIOLOGIQUES (DUT)
Cœur de métier	Bio-technologies	4	43020007	Arrêté du 29 mai 2010 portant organisation et horaires des enseignements des classes sanctionnées par le baccalauréat technologique séries ST12D et STL	STL BIOTECHNOLOGIES (BAC TECHNO)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	32322111	RNCP15516	ANALYSES AGRICOLES BIOLOGIQUES ET BIOTECHNOLOGIQUES (BTS)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	35511808	RNCP23896	BIO-INDUSTRIES ET BIOTECHNOLOGIES (DEUST PARIS 11)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	32022104	RNCP1033	BIOTECHNOLOGIES (BTS)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	26X22202	RNCP34984	TECHNICIEN SPECIALISE EN BIOPRODUCTION INDUSTRIELLE (GROUPE IMT)
Cœur de métier	Chimie	4	40022004	RNCP14901	PROCEDES DE LA CHIMIE, DE L'EAU ET DES PAPIERS-CARTONS (BAC PRO)
Cœur de métier	Chimie	4	43020009	RNCP948	STL BIOCHIMIE-BIOLOGIE-BIOTECHNOLOGIE (BAC TECHNO)
Cœur de métier	Chimie	5	35011603	Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	CHIMIE (DUT ANNEE COMMUNE)
Cœur de métier	Chimie	5	35011601	RNCP20612	CHIMIE OPTION CHIMIE ANALYTIQUE ET DE SYNTHESE (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	35011602	RNCP20706	CHIMIE OPTION CHIMIE DES MATERIAUX (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	35022210	RNCP20623	CHIMIE OPTION CHIMIE INDUSTRIELLE (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	32022208	RNCP35522	METIERS DE LA CHIMIE (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46C33601	RNCP27329	CONSEILLER DE VENTE EN PARFUMERIE ET COSMETIQUE (SIADPE, CCI LYON METROPOLE ST ETIENNE ROANNE)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46C2220A	RNCP28741	PREPARATEUR(TRICE) EN PARFUM, COSMETIQUE ET AROMATIQUE (ISIPCA)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46S2220A	RNCP12811	TECHNICIEN EN PHARMACIE ET COSMETIQUE INDUSTRIELLE (GROUPE IMT)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	36C22201	RNCP26923	ASSISTANT(E) TECHNIQUE DES LABORATOIRES PARFUM COSMETIQUE ET AROMES (CCIP IDF ISIPCA)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033606	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE BTS 1ERE ANNEE COMMUNE
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033603	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE, OPTION A : MANAGEMENT (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033604	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE, OPTION B : FORMATION-MARQUES (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033605	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE, OPTION C : COSMETOLOGIE (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	36S2220B	RNCP28113	TECHNICIEN SUPERIEUR EN PHARMACIE ET COSMETOLOGIE INDUSTRIELLES (GROUPE IMT)
Cœur de métier	CQP conditionnement	5	/	RNCP26295	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE CONDITIONNEMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP conditionnement	4	/	RNCP17295	CQP CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE DE CONDITIONNEMENT
Cœur de métier	CQP conditionnement	4	/	RNCP17294	CQP PILOTE DE LIGNE DE CONDITIONNEMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	5	/	RNCP26294	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	4	/	RNCP17297	CQP CONDUCTEUR(TRICE) D'EQUIPEMENT DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	3	/	RNCP16645	CQP OPERATEUR DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	4	/	RNCP17296	CQP PILOTE D'INSTALLATION DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP logistique	5	/	RNCP26309	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE LOGISTIQUE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP logistique	3	/	RNCP26310	CQP OPERATEUR LOGISTIQUE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP maintenance	5	/	RNCP26296	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE MAINTENANCE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP maintenance	3	/	RNCP26300	CQP OPERATEUR DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP maintenance	4	/	RNCP26297	CQP TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP technico-commercial	5	/	RNCP27381	CQP TECHNICO-COMMERCIAL DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022211	Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	GENIE CHIMIQUE, GENIE DES PROCEDES (DUT ANNEE COMMUNE)
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022213	RNCP2467	GENIE CHIMIQUE, GENIE DES PROCEDES OPTION BIO-PROCEDES (DUT)
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022212	RNCP2476	GENIE CHIMIQUE, GENIE DES PROCEDES OPTION PROCEDES (DUT)
Cœur de métier	Laboratoire	4	40322105	RNCP13874	LABORATOIRE CONTROLE QUALITE (BAC PRO AG)
Cœur de métier	Laboratoire	4	43020008	RNCP949	STL SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES EN LABORATOIRE (BAC TECHNO)
Cœur de métier	Laboratoire	4	45022003	RNCP1013	TECHNIQUES DE LABORATOIRE DE RECHERCHE OPTION B PHYSICOCHIMIE (BP)
Cœur de métier	Laboratoire	4	/	RNCP7139/RNCP35310	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN (NE) DE LABORATOIRE (MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI)
Cœur de métier	Laboratoire	5	32022002	RNCP1105	TECHNIQUES PHYSIQUES POUR L'INDUSTRIE ET LE LABORATOIRE (BTS)
Cœur de métier	Laboratoire	5	/	RNCP23650	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE LABORATOIRE EN CHIMIE, BIOCHIMIE, BIOLOGIE (CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (CNAM))
Cœur de métier	Laboratoire	5	/	RNCP34145	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN SUPERIEUR PHYSICIEN CHIMISTE
Cœur de métier	Bio-analyses	5	32022207	RNCP2705	BIOANALYSES ET CONTROLE (BTS)
Cœur de métier	Gestion de l'eau	5	32034301/32020114	RNCP1081	METIERS DE L'EAU (BTS)
Cœur de métier	Gestion de l'eau	5	32334302	RNCP15672	GESTION ET MAITRISE DE L'EAU (BTS)
Cœur de métier	Production	3	56T2220A	RNCP1841/RNCP35314	TITRE PROFESSIONNEL - CONDUCTEUR D'APPAREILS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE
Cœur de métier	Production	3	56T25105	RNCP184	TITRE PROFESSIONNEL - CONDUCTEUR(TRICE) D'INSTALLATIONS ET DE MACHINES AUTOMATISEES
Cœur de métier	Production	3	50022201	RNCP991	INDUSTRIES CHIMIQUES (CAP)
Cœur de métier	Production	4	45022202	RNCP418	CONDUCTEUR D'APPAREILS DES INDUSTRIES CHIMIQUES (BP)
Cœur de métier	Production	4	46X2220A	RNCP13090	OPERATEUR(TRICE) EXTERIEURE(E) DES INDUSTRIES PETROLIERES ET PETROCHIMIQUES (BREVET D'OPERATEUR(TRICE) IFF TRAINING)
Cœur de métier	Production	4	40020102	RNCP14689	PILOTE DE LIGNE DE PRODUCTION (BAC PRO)
Cœur de métier	Production	4	/	RNCP1270/RNCP35308	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE FABRICATION DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE (MINISTÈRE DU TRAVAIL - DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP))

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Production	4	46T25103	RNCP34146	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE PRODUCTION INDUSTRIELLE (MINISTÈRE DU TRAVAIL)
Cœur de métier	Production	5	/	RNCP34830	BTS - PILOTAGE DES PROCÉDÉS
Inter-industriel	QHSE	4	45034401	RNCP965	AGENT TECHNIQUE DE PREVENTION ET DE SECURITE (BP)
Inter-industriel	QHSE	5	36X20001	RNCP14291	ANIMATEUR QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT (CESI)
Inter-industriel	QHSE	5	35034403	RNCP2729	HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT (DUT)
Inter-industriel	QHSE	5	/	RNCP35393	MANAGEMENT OPERATIONNEL DE LA SECURITE (BTS)
Inter-industriel	Amélioration continue / Qualité	5	32022103	RNCP1098	QUALITE DANS LES INDUSTRIES ALIMENTAIRES ET LES BIO INDUSTRIES (BTS)
Inter-industriel	Informatique industrielle	5	35025506	RNCP4379	GENIE ELECTRIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE GEII (DUT)
Inter-industriel	Informatique industrielle	5	36T20102	RNCP1876	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) EN AUTOMATIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE
Inter-industriel	Logistique	3	50031122	RNCP22689	OPERATEUR/OPERATRICE LOGISTIQUE (CAP)
Inter-industriel	Logistique	3	/	RNCP311	TITRE PROFESSIONNEL - PREPARATEUR DE COMMANDES
Inter-industriel	Logistique	4	40031106	RNCP1120	LOGISTIQUE (BAC PRO)
Inter-industriel	Logistique	5	35031102	RNCP2462	GESTION LOGISTIQUE ET TRANSPORT (DUT)
Inter-industriel	Logistique	5	35020007	RNCP20643	QUALITE, LOGISTIQUE INDUSTRIELLE ET ORGANISATION (DUT)
Inter-industriel	Conditionnement	5	35031103	RNCP20660	PACKAGING EMBALLAGE ET CONDITIONNEMENT (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	3	56T25001	RNCP32297	TITRE PROFESSIONNEL - ELECTRICIEN DE MAINTENANCE DES SYSTEMES AUTOMATISES
Inter-industriel	Maintenance	3	56T25002	RNCP5919	TITRE PROFESSIONNEL - ELECTROMECANICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE (MINISTÈRE DU TRAVAIL - DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP))
Inter-industriel	Maintenance	4	40025007	RNCP3632	MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS (BAC PRO)
Inter-industriel	Maintenance	4	40025510	RNCP25353	METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTES (BAC PRO)
Inter-industriel	Maintenance	4	46T20101	RNCP211/RNCP35191	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE
Inter-industriel	Maintenance	4	40025409/40025411	RNCP29885	TECHNICIEN EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE (BAC PRO)
Inter-industriel	Maintenance	4	/	RNCP24939/RNCP35180	TITRE PROFESSIONNEL - ELECTRONICIEN(NE) DE CONTRÔLE ET DE MAINTENANCE (MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025410/32025415	RNCP7364	CONCEPTION ET REALISATION EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	32020113	RNCP1044	CONTRÔLE INDUSTRIEL ET REGULATION AUTOMATIQUE (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025515/32025520	RNCP4497	ELECTROTECHNIQUE (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35025101	RNCP2508	GENIE MECANIQUE ET PRODUCTIQUE GMP (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025007/32025010	RNCP35338	MAINTENANCE DES SYSTEMES OPTION A SYSTEMES DE PRODUCTION (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35011103	RNCP20656	MESURES PHYSIQUES (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	5	36T20101	RNCP2469	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE
Inter-industriel	Maintenance	5	32020111	RNCP12808	CONCEPTION ET REALISATION DES SYSTEMES AUTOMATIQUES (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35020006	RNCP2926	GENIE INDUSTRIEL ET MAINTENANCE GIM (DUT)
Inter-industriel	SI et Réseaux	5	32032609	RNCP17108	SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS (BTS)
Inter-industriel	SI et Réseaux	5	32032610	RNCP35340	SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS OPTION A SOLUTIONS D'INFRASTRUCTURE, SYSTEMES ET RESEAUX (BTS)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	43020006	Arrêté du 29 mai 2010 portant organisation et horaires des enseignements des classes sanctionnées par le baccalauréat technologique séries STI2D et STL	STI2D SYSTÈME D'INFORMATION ET NUMERIQUE (BAC TECHNO)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	40025516	RNCP26335	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION C : RESEAUX INFORMATIQUES ET SYSTEMES COMMUNICANTS (BAC PRO)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	40025515	RNCP26335	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION C RESEAUX INFORMATIQUES ET SYSTEMES COMMUNICANTS (BAC PRO)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	36R2010A	RNCP30701	CHARGE DES SYSTEMES NUMERIQUES INDUSTRIELS (IRUP)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	3552000A	RNCP2876	SYSTEMES D'INFORMATION, NUMERIQUE ET ELECTRONIQUE (DEUST PARIS 6)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	32020112	RNCP20688	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION A : INFORMATIQUE ET RESEAUX (BTS)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	32025516	RNCP20690	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION B : ELECTRONIQUE ET COMMUNICATIONS (BTS)
Transverse	Anglais	5	36T31202	RNCP10013/RNCP35194	TITRE PROFESSIONNEL - ASSISTANT(E) IMPORT-EXPORT BILINGUE ANGLAIS
Transverse	Communication	5	32032002	RNCP7481	COMMUNICATION (BTS)
Transverse	Comptabilité - gestion	4	46E31401	RNCP34327	TITRE PROFESSIONNEL - ASSISTANT DE COMPTABILITE ET D'ADMINISTRATION (UNION PROF. CADRE TECHNIC SECRE)
Transverse	Comptabilité - gestion	5	32031408	RNCP31059	COMPTABILITE ET GESTION (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32031212	RNCP34030	NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32031210	RNCP474	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32032409	RNCP34029	SUPPORT A L'ACTION MANAGERIALE (BTS)
Transverse	Marketing / Commerce	5	36X31202	RNCP24815	ASSISTANT(E) WEBMARKETING (SCIENCES-U LILLE - EFFICOM)
Transverse	Marketing / Commerce	5	36X31205	RNCP21701	TITRE PROFESSIONNEL - CHARGÉ DE MARKETING DIGITAL (CARREL FORMATION CONTINUE)
Transverse	Ressources humaines	5	36C31508	RNCP27095	ASSISTANT(E) EN RESSOURCES HUMAINES (CCI FRANCE - RESEAU ESMAS)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31503	RNCP27095	ASSISTANT(E) EN RESSOURCES HUMAINES (CCI FRANCE - RESEAU ESMAS)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31501	RNCP35103	ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES (CESI)
Transverse	Ressources humaines	5	36T31502	RNCP35030	TITRE PROFESSIONNEL - ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES
Transverse	Ressources humaines	5	35031501	RNCP20652	GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS GEA OPTION GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (DUT)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31506	RNCP28108	TITRE PROFESSIONNEL - CHARGÉ(E) DE L'ADMINISTRATION ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (OMNIS - ECOLE SUPÉRIEURE DE COMMERCE ET DE MANAGEMENT)
Transverse	Certification numérique	x	/	RS3936	CLEA NUMERIQUE (RS3936)
Transverse	Savoirs fondamentaux	x	/	RS2203	CLEA (RS2203)
Transverse	Certification numérique	x	/	RS3807	CERTIFICATION PIX (RS3807)