Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie et l'apprentissage dans les Industries du Caoutchouc

Entre

Le Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères,

UCAPLAST - Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie,

d'une part,

et

les Organisations Syndicales de Salariés soussignées :

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

SS UC

Préambule

Le présent accord a pour objet de se substituer à l'accord sur la Formation professionnelle tout au long de la vie signé le 21 novembre 2005 dans la Branche des Industries du Caoutchouc

Il est établi en conformité avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue a pour objet de permettre la préparation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et leur contribution au développement économique et social. Ainsi, elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elles considèrent qu'elle est l'une des conditions de l'amélioration des techniques.
Elles considèrent que le développement de la formation continue doit résulter de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental d'expression de leur responsabilité sociétale.

Elles considèrent qu'encourager l'initiative individuelle permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

Elles estiment, en outre, que les personnels ayant des fonctions managériales (techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs et cadres) doivent jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de leurs fonctions d'animation, et de leurs connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la Branche. Les salariés deviennent acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment dans le cadre du plan de formation, de la mise en place du Compte Personnel de Formation, du Conseil en Evolution Professionnelle, des entretiens professionnels mais aussi avec l'utilisation de la période de professionnalisation, de la Validation des Acquis de l'Expérience et des bilans de compétences.

Les parties signataires sont conscientes que les Industries du Caoutchouc ont, depuis plusieurs années, l'obligation de s'adapter en permanence, aux mutations et à leur environnement. Aussi la formation professionnelle doit-elle être considérée comme l'un des outils principaux pour préparer les salariés, et développer les compétences futures indispensables au maintien et au développement des entreprises. La formation professionnelle est l'un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises et l'un des éléments primordiaux dans l'attractivité du territoire qui, associée à l'investissement, favorisera une politique active de l'emploi.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises de la Branche s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions.

La Branche accordera une attention particulière aux TPE, PME afin que leurs salariés aient un égal accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties signataires se donnent pour objectif de mieux qualifier les salariés et de favoriser leur évolution professionnelle ; ainsi, elles s'engagent à poursuivre le développement des CQP.

SS

Les partenaires sociaux de la Branche érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en un principe fondamental et son respect comme l'un des objectifs du présent accord.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent ainsi préciser les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie et favoriser l'Apprentissage dans la Branche du Caoutchouc.

Aussi, il a été convenu ce qui suit:

Titre I : Les objectifs prioritaires de formation dans les Industries du Caoutchouc

En fonction de l'intérêt et des besoins de la Branche, la CPNE pourra définir annuellement les actions et publics prioritaires.

Article 1er : les objectifs généraux de formation dans la Branche

La formation professionnelle répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins et obligations de l'entreprise. Elle participe au maintien de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences requises. Elle permet également aux salariés de bénéficier d'un cursus dans les entreprises par l'évolution professionnelle basée sur l'acquisition de nouvelles compétences. La formation professionnelle contribue au renforcement du développement économique et de la compétitivité des entreprises ainsi qu'à la qualification des salariés.

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie tant pour les salariés que pour les entreprises des Industries du Caoutchouc. La formation professionnelle doit concourir à :

- développer la capacité professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle,
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques,
- faciliter l'anticipation face aux changements et l'adaptation des salariés à ceux-ci et par là même favoriser le changement d'emploi ou de métier.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité car elles permettent de maintenir et de développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Les parties signataires se sont donc fixé les objectifs de formation suivants :

- permettre aux salariés d'acquérir les aptitudes techniques et scientifiques nécessaires à une bonne pratique des métiers exercés actuellement dans l'industrie du caoutchouc et à leurs évolutions,
- développer la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils et leurs évolutions,
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques,
- développer les actions de formation dans les PME et TPE,
- permettre l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés par des actions spécifiques,
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées,
- développer les compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement,

- préparer à la fonction tutorale.

Article 2 : l'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires, en concluant le présent accord, entendent affirmer leur respect de l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Les travaux menés par l'Observatoire National de l'Evolution des Emplois, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, sont transmis à la CPNE.

Sur la base de ces travaux, la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la Branche en vue de favoriser une égalité d'accès des femmes et des hommes aux actions de formation.

Titre II : L'accompagnement à la formation de certains publics

Article 3 : le rôle de l'encadrement et de la maîtrise

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement et de maîtrise ayant des fonctions managériales (techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs et cadres) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration et le soutien du projet professionnel des salariés, notamment dans le cadre des entretiens professionnels tels que prévus à l'article 7 du présent accord lorsque ceux-ci leur sont confiés par l'entreprise.

Elles rappellent que le personnel d'encadrement et de maîtrise est, en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques, à même de rapprocher les besoins de l'entreprise et les besoins des salariés.

La mise en place des nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi du 5 mars 2014 dans les entreprises des Industries du Caoutchouc rend nécessaire la mobilisation du personnel d'encadrement en vue d'en assurer la pleine effectivité, notamment du fait du développement de l'individualisation des parcours des salariés, des entretiens professionnels et des possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions de formation permettant au personnel d'encadrement et de maîtrise de développer ses compétences en matière :

- de management,
- de formation au management de leurs collaborateurs,
- de développement des compétences,
- de conduite d'entretiens,
- d'accompagnement de salariés dans le cadre des fonctions de tuteur et de maître d'apprentissage,
- d'identification, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs, en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Article 4 : les missions du tuteur et du maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement de ces fonctions est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle et d'alternance prévus au présent accord.

Ces fonctions ont notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,

- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat d'apprentissage, du contrat ou de la période de professionnalisation. Le tuteur et le maître d'apprentissage participent à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen,

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont choisis sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de leurs compétences et de leur expérience professionnelle, afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

La pratique du tutorat par des salariés âgés de 50 ans et plus doit être privilégiée, dès lors que cette mission est confiée à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir-faire reconnus conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'employeur s'engage à ce que ces salariés, qui continueront d'exercer leurs emplois, disposent, dans le cadre d'une organisation adaptée, du temps nécessaire pour assurer leur fonction tutorale. Afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser les fonctions de tuteurs et maîtres d'apprentissage exercées par les salariés, notamment en identifiant les compétences mobilisées dans l'exercice de cette mission et en favorisant leur mise en œuvre dans leur emploi. Cette mission sera prise en compte lors de l'entretien professionnel du salarié prévu à l'article 7 du présent accord, notamment pour identifier ses besoins en formation.

Article 5 : les conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

5.1 : des jeunes

Les parties signataires recommandent aux entreprises de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en renforçant les liaisons nécessaires entre les enseignements et les réalités de la profession.

Les entreprises examineront la possibilité de conclure des contrats de formation en alternance ayant pour objectif de permettre à des jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de se préparer à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle. Le tutorat y contribuera notamment en ce qui concerne le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Ces formations sont organisées dans le cadre de contrats adaptés aux objectifs recherchés.

Les entreprises pourront également proposer des stages pour les jeunes engagés dans un processus de formation comportant un stage pratique en entreprise, en particulier en passant des conventions de stages avec les établissements de l'enseignement technique professionnel ou supérieur dispensant des formations préparant aux métiers des Industries du Caoutchouc.

5.2 : des personnes éloignées de l'emploi

Dans le cadre de leurs possibilités d'insertion et de formation, les entreprises favoriseront la possibilité de conclure des contrats adaptés conformément aux dispositions légales afin de

SS RC

permettre à des personnes éloignées de l'emploi (personnes sans emploi ou en situation précaire) de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi et de faciliter ainsi leur réinsertion professionnelle.

Article 6 : l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation professionnelle alternée permettant l'acquisition d'un diplôme (tels CAP, BEP, BAC PRO, BTS, Licence professionnelle, Ingénieur, etc...).

L'entreprise devra prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. A ce titre, l'employeur doit notamment veiller à ce que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage soient de nature à permettre une formation adaptée.

En aucun cas le recours à l'apprentissage ne peut être utilisé par l'entreprise comme un moyen de pallier le manque d'effectif.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis, tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la formation personnelle.

A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, avec les structures qui ont en charge l'organisation et la gestion de l'apprentissage, notamment les collectivités territoriales (Régions ...), en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations.

Conformément à l'article L.6332-16 du code du travail, l'OPCA de Branche peut soutenir financièrement des Centres de Formation d'Apprentis conventionnés par l'Etat ou les Régions selon les modalités définies annuellement dans le cadre de la CPNE et de la SPP.

Le comité d'entreprise, ou l'instance légale concernée, s'ils existent, sont informés et consultés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

A compter de 2016, la Branche se donne pour objectif de conclure chaque année un nombre de contrats d'apprentissage correspondant à 1% de son effectif. La progression éventuelle de cet objectif sera évaluée chaque année en CPNE.

Titre III : Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

Article 7 : l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif

Tout salarié, conformément à l'article L.6315-1 du code du travail et quelle que soit la taille de son entreprise, bénéficiera :

- au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dès lors qu'il aura 2 années d'ancienneté dans cette entreprise

- et tous les six ans d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel.

Afin de préparer l'entretien les salariés bénéficieront d'un délai de prévenance de sept jours calendaires. Cet entretien professionnel individuel sera consacré à l'étude des perspectives d'évolution professionnelle et des aspirations des salariés notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il doit s'intégrer dans les dispositifs mis en place dans les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il permet au salarié, s'il le désire, de mieux s'impliquer dans son évolution professionnelle.

Des outils facilitant la préparation et la tenue de ces entretiens sont mis à disposition des entreprises et des salariés, notamment par l'OPCA de Branche.

Tous les 6 ans, cette durée s'appréciant en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ; il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six 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 la VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, en dehors de l'application des salaires minima conventionnels.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des six dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les deux ans, et qu'il a bénéficié d'au moins 2 sur 3 des actions ci-dessus, un abondement correctif viendra compléter les heures de CPF du salarié concerné.

Cet abondement sera de 100 heures pour un salarié à temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Article 8 : le bilan de compétences et le congé de bilan de compétences

- Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation. Conformément aux articles L. 6322-4 et suivants du Code du travail, tout salarié remplissant les conditions de durée d'activité légales, peut bénéficier d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de formation ou du congé de bilan de compétences

- Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de réaliser à son initiative un bilan de compétences, indépendamment des actions conduites à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan. Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les FONGECIF.

Les bilans doivent être réalisés par des organismes extérieurs aux entreprises et agréés conformément à la réglementation en vigueur.

SS

la Branche se donne pour ambition de développer l'information des salariés sur les objectifs et les moyens d'accompagnement de ces dispositifs.

Le nombre de bilans de compétence effectués sera suivi annuellement en CPNE.

Article 9 : la validation des acquis de l'expérience et le congé de validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Tout salarié, peut bénéficier à sa demande, dans le cadre d'une démarche individuelle, d'une validation des acquis de l'expérience pendant ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions légales en vigueur. La VAE est accessible par la voie du plan de formation, du CPF ou d'un congé de VAE, selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut bénéficier à sa demande, d'une priorité d'accès à un congé pour une validation des acquis de l'expérience.

Lorsqu'elle est réalisée pendant le temps de travail, la VAE est assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et pour les droits que le salarié tire de son ancienneté.

Ces actions de validation 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.

Les parties signataires incitent les entreprises de la Branche à développer des actions collectives de VAE, notamment en vue de l'obtention d'une certification professionnelle des industries du Caoutchouc.

Article 10 : le Conseil en évolution professionnelle.

Instauré par la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il prend la forme d'une offre de services accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Il implique une co-construction avec la personne de son projet d'évolution professionnelle et peut définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF).

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP.

L'employeur informera ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel. Il pourra également inciter les salariés à recourir à ce dispositif, et notamment ceux ayant besoin d'un accompagnement dans la construction de leur parcours professionnel.

SS

Titre IV : Financement et mise en œuvre de la formation professionnelle

Article 11 : la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue

11.1 : Dispositions générales pour toutes les entreprises

Afin de concourir au développement de la formation professionnelle continue, les entreprises de la Branche versent à l'OPCA désigné par la Branche, les contributions minimales prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

11.2 : Contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés versent à l'OPCA désigné :

- la totalité de leur contribution légale au financement de la professionnalisation ;
- la totalité de leur contribution légale au financement du plan de formation.

11.3 : Contributions des entreprises employant 10 à 299 salariés

Les entreprises employant de **10 à 299 salariés**, versent à l'OPCA désigné la contribution unique destinée au financement, conformément aux dispositions légales :

- du compte personnel de formation (CPF). Cette contribution peut, si elle fait l'objet dans l'entreprise d'un accord collectif prévoyant un autre mode de gestion, ne pas être versée à l'OPCA désigné par la Branche ;
- de la professionnalisation ;
- du plan de formation ;
- du congé individuel de formation (CIF). La contribution au CIF CDD est éventuellement versée en sus ;
- du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

11.4 : Contributions des entreprises employant 300 salariés et plus

Les entreprises employant **300 salariés et plus,** versent à l'OPCA désigné par la Branche la contribution unique destinée au financement, conformément aux dispositions légales et conventionnelles :

- du compte personnel de formation (CPF). Cette contribution peut, si elle fait l'objet dans l'entreprise d'un accord collectif prévoyant un autre mode de gestion, ne pas être versée à l'OPCA désigné par la Branche ;
- de la professionnalisation ;
- du congé individuel de formation (CIF). La contribution au CIF CDD est éventuellement versée en sus ;
- du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Article 12 : le plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I et à l'article 3 du titre II du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Ss URC OD

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou de l'instance légale concernée, sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise indique, dans un document d'information, en fonction des publics concernés, la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : ces actions se déroulent sur le temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération ;

- les actions ayant pour objet le développement des compétences : ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif selon les dispositions légales. Les temps et frais de déplacement seront pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions conventionnelles.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la Branche de définir des orientations pluriannuelles de formation qui tiennent compte des objectifs et des priorités définis au titre I et à l'article 3 du titre II du présent accord

Cette démarche doit permettre à l'entreprise et aux salariés de développer une gestion active et anticipée de la formation, des qualifications, notamment à travers l'entretien professionnel et le développement des compétences.

Les travaux de l'Observatoire National de l'Evolution des Emplois seront mis à la disposition des entreprises afin de les aider dans la mise en place de leur programme pluriannuel.

Article 13 : le Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, et afin de favoriser son accès à la Formation professionnelle tout au long de la vie, tout salarié de la Branche répondant aux conditions d'âge légales dispose d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié.
Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque salarié pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, disponible sur le site internet dédié au CPF auquel lui seul aura accès.

Conformément à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le compte personnel de formation est utilisable selon les modalités suivantes :

13.1 : Alimentation du compte

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

Les heures acquises au titre d'une année civile seront créditées sur le CPF du salarié de l'année civile suivante.

- Salariés à temps plein :

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

- Salariés à temps partiel :

SG
RLOD

L'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

13.2 : Droit transférable

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de perte d'emploi et ce quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

13.3 : Gestion et consultation du compte

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Le compte est créé par le salarié et à son initiative.

Le titulaire du compte doit inscrire ses heures de DIF (acquises au 31/12/2014) au plus tard lors du premier projet de formation.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, de faire une demande de formation, etc. ...

13.4 : Formations accessibles aux salariés dans le cadre du CPF

Les salariés de la Branche peuvent utiliser leur CPF pour une formation devant relever de l'une des catégories ci-dessous, sans priorisation :

- l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les formations inscrites sur la liste de Branche établie par la CPNE ;
- les formations inscrites sur la liste établie par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) ;
- les formations inscrites sur la liste établie par le Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) dans la région où travaille le salarié.

La liste de Branche est mise à jour périodiquement par la CPNE.
Les listes régionales et nationales sont mises à jour respectivement par le COPAREF et le COPANEF.

13.5 : Modalités de mobilisation du CPF

Le salarié prend seul l'initiative de mobiliser son compte afin de suivre une formation éligible et son refus ne constitue pas une faute.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas tenu de recueillir l'accord préalable de son employeur. La partie de formation se déroulant hors temps de travail ne donne lieu ni à indemnisation, ni à rémunération et ne constitue pas du temps de travail effectif.

S'il souhaite mobiliser son compte pour une formation pendant son temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.
L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

Par exception l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier dans les cas suivants :

- Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- Accompagnement VAE ;
- Formation financée au titre des heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).

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 de la demande.

13.6 : Modalités de financement du CPF

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA désigné par la Branche.

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le FONGECIF dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le Conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article 10 du présent accord et visé à l'article L.6111-6 du Code du travail.

- Financement du CPF par l'OPCA

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique prévue par les dispositions légales et versée à l'OPCA désigné par la Branche dans le cadre de la contribution obligatoire à la formation professionnelle. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord.

L'OPCA prendra en charge, dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF et selon les modalités définies par les Instances paritaires et les dispositions légales :

- Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) ;
- Les rémunérations (CPF sur le temps de travail) dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA désigné par la Branche.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilisera son CPF dans le cadre d'un Congé individuel de formation (CIF).

Le complément du temps nécessaire à la réalisation de la formation peut s'effectuer dans le cadre de la période de professionnalisation ou du plan de formation avec accord de l'employeur.

- Abondements du CPF en heures supplémentaires

SS

Les parties signataires décident d'abonder le CPF pour permettre au salarié titulaire d'un compte personnel de formation de réaliser une formation lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF.

Sous réserve de la prise en charge par le Conseil d'Administration de l'OPCA, l'abondement de la Branche intervient lorsque la formation figure sur la liste CPF établie par la CPNE des Industries du caoutchouc.

L'abondement intervient dans les conditions suivantes :

- Pour les formations inscrites sur la liste CPF établie par la CPNE de la Branche, hors CQP : l'abondement est au maximum, égal à 100% des heures de CPF mobilisées par le salarié, dans la limite de la durée totale de la formation et à hauteur du nombre d'heures manquantes.
- Pour les CQP de la Branche : pour les salariés en poste justifiant d'une ancienneté minimale de 3 ans dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc, l'abondement de la Branche est de 120 heures maximum en dehors des heures acquises par le salarié au titre du CPF et DIF pendant la période transitoire.

Le document de synthèse du repérage des compétences prévu dans l'accord CQP doit être joint au dossier de demande de CPF adressé à l'OPCA désigné par la Branche.

L'OPCA de Branche doit s'assurer du respect des conditions d'éligibilité à l'abondement par le salarié.

13.7: Articulation Compte personnel de formation (CPF) et autres dispositifs de formation

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation pour assurer le financement de cette formation.

Article 14 : le contrat de professionnalisation

14.1 : Définition

Le contrat de professionnalisation 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.

14.2 : Objectif du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle et d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification interne à l'entreprise.

14.3 : Forme du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L.6325-11 du code du travail.

14.4 : Durée du contrat de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que :

- la durée du contrat qui est de six mois minimum, peut être allongée jusqu'à 24 mois,
- quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures ni être inférieure à 15 % ou 150 heures minimum.

Les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de congé parental dans la limite de six mois, de défaillance du prestataire de formation ou pour formation complémentaire de polyvalence..

14.5 : Rémunération du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires des contrats de professionnalisation, perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération dont le montant est fixé par la réglementation.

Les salariés âgés de 26 ans et plus, perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération 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.

Article 15 : la période de professionnalisation

15.1 : Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation visée aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, équivalente au contrat de professionnalisation pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un titre ou diplôme inscrit au RNCP,
- le Socle de connaissances et de compétences,
- une certification inscrite à l'inventaire CNCP,
- une action de VAE.

15.2 : Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation peut être mise en place :

- soit à l'initiative de l'employeur,
- soit en complément d'heures de CPF sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre de son CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L.6321-6 code du travail. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Dans le cas où la formation est prise hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur, celui-ci participe au paiement de 30% du temps consacré à cette formation.

15.3 : Durée minimale

Le parcours de formation est d'une durée minimale légale de 70 heures sur 12 mois calendaires.

Elle ne s'applique pas aux actions suivantes :

- Actions d'évaluation préalables ;
- Certifications inscrites à l'inventaire ;
- Actions de VAE ;
- Lorsque la période de professionnalisation vient abonder le CPF (cas où le salarié ne dispose pas de suffisamment d'heures au titre du CPF).

• 15.4 : Articulation avec le Compte personnel de formation (CPF)

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation pour assurer le financement de cette formation

15.5 : Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue par les dispositions légales.

Article 16 : le financement de la professionnalisation par l'OPCA

La prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fait sur le fondement de forfaits horaires, sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle, et après validation du Conseil d'Administration de l'OPCA désigné par la Branche.

Ces forfaits couvrent tout ou partie des coûts pédagogiques et frais annexes.

Titre V – Les dispositions diverses

Article 17 : la durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail

Article 18 : les formalités

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par les dispositions légales.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent de déléguer l'exécution des formalités de notification du présent accord au Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères.

La notification sera faite par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, par pli recommandé.

Article 19 : la mise en œuvre de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les partenaires sociaux de la Branche se réuniront dans un délai de 3 ans à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. A cette occasion, un bilan sera réalisé et les partenaires sociaux examineront les aménagements à apporter à cet accord.

Article 20 : le champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

Fait à Paris, le 25 novembre 2015.

SNCP - Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères Jean-Philippe CHRÉTIEN	**UCAPLAST – Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie** Léonore de Raymond-Cahuzac
C F E - C G C CHIMIE S. SCHOENDORF	**C F T C - C M T E**
F C E CFDT OLLIVIER Daniel	**Fédéchimie FORCE OUVRIERE**
F N I C CGT	**UNION SYNDICALE SOLIDAIRES**